

Suvi Palovaara & Ulla Sipola

**KESTÄVÄN KEHITYKSEN TILA OULUN SEUDUN
AMMATTIKORKEAKOULUSSA**

**KESTÄVÄN KEHITYKSEN TILA OULUN SEUDUN
AMMATTIKORKEAKOULUSSA**

Suvi Palovaara
Ulla Sipola
Opinnäytetyö
Syksy 2010
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma, ympäristöhoito

Tekijät: Suvi Palovaara ja Ulla Sipola
Opinnäytetyön nimi: Kestävän kehityksen tila Oamkissa
Työn ohjaajat: Kaija Karhunen ja Jouko Karhunen
Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2010 Sivumäärä: 66 + 8 liitesivua

TIIVISTELMÄ

Tämän työn tarkoituksena oli selvittää Oulun seudun ammattikorkeakoulun henkilöstön näkemyksiä kestävän kehityksen tilasta. Näitä asioita selvitettiin sähköisellä kyselytutkimuksella. Kysely toteutettiin keväällä 2010. Työn toimeksiantaja on Oulun seudun ammattikorkeakoulun ympäristötoiminnan kehittäminen – hanke.

Kyselystä saadut tulokset osoittivat kestävän kehityksen olevan vielä vaikeasti hahmotettava, monisisältöinen asia. Toisaalta vastaajat ovat kuitenkin tietoisia kestävän kehityksen mahdollisuuksista ja sen kuulumisesta korkeakoulukulttuuriin. Tuloksista ilmeni henkilöstön tietämättömyys Oamkin kestävää kehitystä ohjaavista ohjelmista ja toimimisesta niiden mukaisesti. Vastaajien asenteet kestävää kehitystä kohtaan ovat myönteisiä.

Asioiden eteenpäin viemiseksi olisi ensisijaisen tärkeää sitouttaa ja motivoida henkilöstöä yhteistyöhön tavoitteiden saavuttamiseksi. Kestävä kehitys on tärkeää saada näkymään jokapäiväisessä ammattikorkeakoulun toiminnassa ja opetuksessa monipuolisesti.

Asiasanat:

kestävä kehitys, kestävä kehitys korkeakouluissa, kestävän kehityksen näkökohdat, ympäristöstrategia, Oulun seudun ammattikorkeakoulu

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Agricultural and Rural Industries, Environmental Management

Authors: Suvi Palovaara and Ulla Sipola
Title of thesis: State of the sustainable development in the Oulu University of Applied Sciences
Supervisors: Kaija Karhunen and Jouko Karhunen
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2010 Number of pages: 66

ABSTRACT

The aim of the thesis was to examine the views of the staff members of Oulu University of Applied Sciences on the state of sustainable development. These things were examined by means of a questionnaire study. The query was carried out in spring 2010. The employer is the project Developing environmental activities in Oulu University of Applied Sciences.

Query results showed that the sustainable development was difficult to understand, an ambiguous concept. On the other hand the respondents are aware of the possibilities of sustainable development and that it belongs to the higher education culture. The results showed that the staff is not aware of the programmes that control Oulu University of Applied Sciences sustainable development and how to follow it. Respondents' attitude to sustainable development is positive.

To take the matters forward it would be very important to have staff commitment and to motivate them to the co-operation to reaching the targets. It is important to include the sustainable development in everyday actions in the University of Applied Sciences and in teaching.

Keywords:

sustainable development, sustainable development in higher education, sustainable development aspects, environmental strategy, Oulu university of Applied Sciences

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	6
2 KESTÄVÄN KEHITYKSEN EDISTÄMINEN KOULUTUKSESSA.....	9
3 KESTÄVÄ KEHITYS KORKEAKOULUISSA	12
3.1 Kestävän kehityksen ulottuvuudet korkeakouluissa	13
3.2 Kansallisia toiminnan ohjauksen ja arvioinnin järjestelmiä.....	14
3.3 Kansainvälisiä toiminnan ohjauksen ja arvioinnin järjestelmiä	17
4 OAMKIN YMPÄRISTÖTYÖ.....	19
4.1 Oulun seudun ammattikorkeakoulun strategia 2015	19
4.2 Ympäristöstrategia 2011	20
5 AINEISTO JA MENETELMÄT	23
6 KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET	25
6.1 Taustatiedot.....	26
6.2 Näkemykset kestävästä kehityksestä	26
6.3 Kestävän kehityksen toteutuminen	32
6.4 Kestävä kehitys yksiköiden toiminnassa	42
6.5 Kestävä kehitys opetuksessa.....	44
6.6 Ympäristöviestintä ja yhteistyö	47
6.7 Ympäristövaikuttaminen.....	51
6.8 Täydennyskoulutustarve	54
6.9 Kestävän kehityksen edistämiskeinot.....	56
7 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA KESTÄVÄN KEHITYKSEN EDISTÄMISEKSI OAMKISSA.....	58
8 POHDINTA.....	61
LÄHTEET	63
LIITE	

1 JOHDANTO

Kestävän kehityksen merkitys on noussut viimeaikaisissa julkisissa keskusteluissa yhä tärkeämmälle sijalle niin talouskriisien kuin ilmastomuutoksenkin yhteydessä. Myös tavalliset kansalaiset ovat havahtuneet huomaamaan tekojensa ja valintojensa seurauksia, ja omaksuneet kestävämmät tavat toimia. Toisaalta monikaan kansalainen ei tiedä, mitä kaikkea sanapari ”kestävä kehitys” pitää sisällään. Aiemmin korostettiin ekologista kestävyyttä, ja siitä johtuen moni mieltääkin kestävä kehityksen vain ympäristöasioiksi. Kestävä kehitys on kuitenkin kokonaisvaltaista hyvinvointia, ja se tarkoittaa, että talouden, ihmisen hyvinvoinnin ja ympäristön välille pyritään löytämään tasapaino.

Suomessa kestävä kehityksen tila on kansainvälisesti katsottuna hyvä. Hollantilaisen Sustainability Society Foundation, SSF:n mukaan Suomi sijoittui vuonna 2008 neljännelle sijalle kansainvälisessä vertailussa kestävä kehityksen toteutumisessa 151 maan joukossa. Tilanne ei ole toisaalta niin hyvä kuin kansainväliset vertailut antavat olettaa, jos kestävä kehityksen toteutumista verrataan kansallisen kestävä kehityksen strategian tavoitteisiin. Suurimmassa osassa strategian tavoitealueista Suomessa ei ole tapahtunut positiivista kehitystä. Tällä hetkellä ympäristöllisten indikaattorien kehitys on ollut parempaa kuin sosiaalisten ja taloudellisten, mikä on seurausta taloudellisesta taantumasta. (Kansallinen kestävä kehityksen kokonaisarviointi 2009, hakupäivä 5.11.2010.) Työministeri Anni Sinnemäki onkin huolissaan, että kestävä kehityksen kokonaisnäkemys on hämärtynyt sekä etteivät strategiassa linjatut yleiset tavoitteet konkretisoidu eri hallinnonalojen tavoitteiksi ja ohjelmiksi. Sinnemäki korostaakin julkisen vallan tärkeää roolia kestävä kehityksen asioiden jalkauttamisessa. (Ympäristöministeriö 2009, hakupäivä 5.11.2010.)

Tulevaisuudessa kestävän kehityksen merkitys tulee korostumaan entisestään työelämässä, ja täten siis koulutuksella ja opettajilla on merkittävä rooli kestävän kehityksen asioiden eteenpäin viemisessä. Opetusministeriön koulutukseen liittyvien strategioiden ja toimenpideohjelmien tavoitteiden mukaan koulutuksen tulee kasvattaa kestävään elämäntapaan motivoituneita ja sitoutuneita ihmisiä, joilla on tarvittava tietotaito kehittää työelämää ja yhteiskuntaa kestävämpään suuntaan. (Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa 2006, 57.)

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on kehitetty tavoitteellista ympäristötyötä aina vuodesta 1996 lähtien, jolloin ammattikorkeakoulu vakinaistettiin. Oulun seudun ammattikorkeakouluun on laadittu erityinen Ympäristöstrategia, jonka tavoitteena on edistää kestävää kehitystä. Meneillään oleva ympäristöstrategia on edellistä laajempi, sillä siinä on otettu huomioon kaikki kestävän kehityksen ulottuvuudet: ekologinen, taloudellinen ja sosiaalis-kulttuurinen hyvinvointi. Strategian päätavoitteena on saada kaikille Oamkin toimintayksiköille julkinen tunnustus ympäristötyölle. Luonnonvara- alan yksikössä on ollut käytössä vuodesta 2008 sertifioitu ympäristöjärjestelmä ISO 14 001:2004. (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011, 1-2.)

Tämän opinnäytetyön aihe sisältyy voimassa olevaan ympäristöstrategiaan. Yhtenä tavoitteena on toteuttaa Oamkin henkilökunnalle ja opiskelijoille ympäristötyöhön liittyvä kysely. Kyselyn ensisijainen tavoite on tiedottaa organisaation tahtotilasta kestävän kehityksen edistämiseksi, mutta samalla myös kartoittaa vastaajien näkemyksiä siitä, miten kestävän kehityksen asioita pitäisi edistää heidän mielestään, ja mihin he kiinnittäisivät kehitystyössä huomiota.

Oulun seudun ammattikorkeakoulussa on henkilökuntaa n.800, ja opiskelijoita reilut 9000. Koska kohderyhmät olivat näin suuria, päätettiin kysely toteuttaa

ensin sähköisesti tehtävänä pilottikyselynä henkilökunnalle. Kysely tullaan toteuttamaan myös sisällöltään samansuuntaisena opiskelijoille. Henkilökunnalta saatujen vastausten pohjalta laadittiin kehittämis ehdotuksia Oulun seudun ammattikorkeakoulun toiminnalle kestävän kehityksen edistämiseksi.

2 KESTÄVÄN KEHITYKSEN EDISTÄMINEN KOULUTUKSESSA

Ympäristötietoisuuden herääminen koettiin 1970- luvulla, jolloin huolestuttiin elinolosuhteiden rajallisuudesta sekä niiden säilymisestä tuleville sukupolville. Ensimmäinen maailmanlaajuinen ympäristökonferenssi järjestettiin vuonna 1972 Tukholmassa YK:n toimesta. Konferenssissa pohdittiin saastumista, luonnonvarojen käyttöä, asuinympäristöä, tiedonvälitystä sekä yhteiskunnallisia ja kulttuurisia kysymyksiä. (Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa 2006,14.)

Reilu kymmenen vuotta myöhemmin, vuonna 1987, Norjan pääministerin Gro Harlem Brundtlandin johtama Ympäristön ja kehityksen maailmankomissio julkaisi Yhteinen tulevaisuutemme – raportin, joka oli sysäys monille kansainvälisille jatkotoimenpiteille ja prosesseille. **Kestävä kehitys** tuli käsitteenä kansainväliseen poliittiseen keskusteluun, ja se määriteltiin seuraavasti ”Kestävä kehitys on kehitystä, joka mahdollistaa nykyhetken tarpeiden tyydyttämisen viemättä tulevilta sukupolvilta mahdollisuutta tyydyttää omat tarpeensa. (sama, 14-15.)

Vuonna 1992 järjestettiin laaja YK:n ympäristö- ja kehityskonferenssi Rio de Janeirossa. Konferenssin tuloksena saatiin aikaan Agenda 21, jossa on 40 tavoitekokonaisuutta. Agendan tavoitteiden seuraamista varten perustettiin YK:n kestävän kehityksen komissio. Luku 36 on omistettu koulutukselle ja se muodostaa tukevan taustan kestävästä kehityksestä edistävälle koulutukselle ja sen suunnittelulle. Kestävästä kehityksestä tuli pysyvästi kansainvälinen käsite. (United Nations 2009, hakupäivä 10.11.2010). Seuraava YK:n huippukokous järjestettiin Johannesburgissa, joka oli Rion konferenssin 10-vuotisiseurantakokous. Johannesburgissa tehtiin toimintasuunnitelma Agenda 21:n tueksi. Toimintaohjelmassa korostetaan koulutuksen erityisasemaa määrittelemällä opetus ja koulutus ratkaiseviksi tekijöiksi kestävän kehityksen päämäärien edistämisessä. (Ympäristöministeriö 2009, hakupäivä 10.11.2010.)

Edellä mainitut kansainväliset kokoontumiset ovat saaneet tuekseen monia alueellisia prosesseja, toimintasuunnitelmia ja ohjelmia. Yksi näistä on vuonna 1996 Itämeren maiden pääministerien perustama Baltic 21 (Suomen ympäristö 1999, 9.), joka sai täydennystä vuonna 2000 opetusministerien toimesta. Alkuperäinen ohjelma ei ulottunut koulukseen, jota YK:n mukaan tulisi korostaa. Niin sanotun Hagan julistuksen jälkeen myös koulutussektori sisällytettiin Itämeriohjelmaan. Ohjelmassa on otettu huomioon eri kouluasteet, koulut, korkeakoulut ja vapaa sivistystyö. Korkeakoulujen tavoitteena on kestävä kehitys edistävän tiedon ja toimintavalmiuksien lisääminen tutkimuksen ja koulutuksen avulla sekä aktiivinen toimiminen yhteistyössä muun yhteiskunnan kanssa paikallisella, alueellisella ja kansainvälisellä tasolla. Tämän edellytyksenä on, että opettajien tulisi tietää miten kestävä kehitys liittyy heidän oppiaineisiinsa ja että demokraattiset ja kestävä kehityksen mukaiset päätöksentekotavat sisältyvät jokapäiväiseen toimintaan korkeakouluissa. (Baltic 21 Education 2002, 4-28.)

Suomen opetus – ja kulttuuriministeriö on laatinut kansallisen strategian tukemaan Baltic 21E – ohjelman täytäntöönpanoa. Ensin laadittiin kansallisen kestävä kehityksen koulutuksen käynnistysuunnitelma, jota toteutettiin vuosina 2002-2005. Helmikuussa 2006 työtä jatkettiin julkaisemalla kansallinen kestävä kehitystä edistävän koulutuksen strategia: ”Kestävä kehityksen edistäminen koulutuksessa – Baltic 21E – ohjelman toimeenpano sekä kansallinen strategia” YK:n kestävä kehitystä edistävän koulutuksen vuosikymmentä 2005-2014 varten. Vuosikymmenen keskeiset tehtävät ovat lisätä korkealaatuisen koulutuksen tarjontaa, muuntaa nykyistä koulutusta kestävä kehityksen suuntaan, lisätä kansalaisten tietoisuutta kestävästä kehityksestä ja tarjota kestävä kehitystä edistävää koulutusta kaikilla yhteiskunnan aloilla. (Kestävä kehityksen edistäminen koulutuksessa 2006, 56-65.) Yksi kansallinen aloite on ollut SUDENET – hanke. Oulun seudun ammattikorkeakoulu osallistui hankkeeseen yhdeksän muun Suomen ammattikorkeakoulun kanssa. Hankkeen tarkoituksena oli ammattikorkeakoulujen arkipäivän käytäntöjen ja opetuksen kehittäminen

kestävämpään suuntaan sekä luoda materiaalia pk – yritysten käyttöön.(Sinkko 2007, 4-7.)

Ammattikorkeakouluille Suomen kestävää kehitystä edistävän koulutuksen vuosikymmenstrategian toimintalinjaukset luovat haasteita. Siinä on esitetty, että vuoden 2009 loppuun mennessä ammattikorkeakouluissa tulee rakentaa kaikki koulutuksen erilaiset toiminnot kestävän kehityksen perusteella siten, että yhteisesti sovittuja periaatteita pystytään noudattamaan henkilöstön ja opiskelijoiden keskuudessa. Ammattikorkeakoulujen tulisi:

- integroida kestävän kehityksen näkökulmaa opetussuunnitelmiin ja kehittää opetus- ja oppimateriaalia
- parantaa opettajien kestävän kehityksen osaamista täydentämällä heidän koulutustaan
- ottaa huomioon kestävä kehitys mahdollisuuksien mukaan työharjoitteluissa ja opinnäytetöissä
- sisällyttää kestävä kehitys entistä painavammin oman toiminnan tavoitteeksi
- ottaa kestävä kehitys huomioon aluekehitystyössä
- hyödyntää verkostoitumista yliopistojen kanssa kansainvälisessä tutkimukseen ja opetukseen liittyvässä yhteistyössä Itämeren alueella.

Strategiassa ehdotetaan, että vuoteen 2012 mennessä jokaisessa ammattikorkeakoulussa olisi kestävän kehityksen yliopettaja. Hänen tehtäviinsä kuuluisi kestävän kehityksen opetuksen, tutkimus- ja kehitystyön sekä ammattikorkeakoulujen välisen yhteistyön lisääminen. (Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa 2006, 56-65.)

3 KESTÄVÄ KEHITYS KORKEAKOULUISSA

Yhdistyneiden kansakuntien julistama kestävän kehityksen koulutuksen vuosikymmen 2005–2014 tarjoaa vision kasvatuksesta, opetuksesta ja koulutuksesta, missä ihmiset ovat sitoutuneet koulutuksen myötä kestäväan tapaan elää ja vaikuttaa yhteiskunnassa (Unesco, hakupäivä 3.11.2010). Kestävää kehitystä edistävä koulutus on muutosta edistävää, ja siihen sisältyy neljä pääteemaa:

- koulutusohjelmien suuntaaminen uudelleen
- koulutuksen laadun parantaminen
- yleisen ymmärryksen ja tietoisuuden kasvattaminen
- sellaisen käytännön koulutuksen tarjoaminen, mihin sisältyy yhtä aikaa kaikki kestävän kehityksen kolme ulottuvuutta

(Kaivola 2006, 53).

Kestävää kehitystä edistävässä korkeakouluopetuksessa on keskityttävä Unescon mukaan tutkivaan, ongelmalähtöiseen, kokemukselliseen, tieteiden väliseen lähestymistapaan ja tutkivan ajattelun kehittämiseen. Yhteiskunnallisten keskustelujen edistämiseksi opetussuunnitelmien kehittämiseen on lisättävä sellaisia menetelmiä, materiaaleja ja sisältöjä, jotka edesauttavat niitä. Toisaalta samalla korostetaan opiskelijoiden kansainvälistymisen ja globaalin kansalaisidentiteetin vahvistamisen merkitystä sekä näihin liittyvää verkostoitumista yli valtakunnan rajojen. (sama 54; Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015, 9-11.)

Ammattikorkeakoulujen osalta strategia linjaa, että vuoden 2009 loppuun mennessä ammattikorkeakouluissa huomioidaan kestävä kehitys opetussuunnitelmissa, strategiatasoilla, tutkimus- ja kehittämistoiminnoissa,

kansainvälisessä yhteistyössä sekä toimintakäytänteissä. Kestävän kehityksen edistämiseksi ammattikorkeakouluissa tulee määritellä korkeakoulun omat arvot, visiot ja strategiat. Kaikki erilaiset toiminnot tulee rakentaa kestävän kehityksen pohjalle siten, että opiskelijat ja henkilöstö voivat tietoisesti toteuttaa yhteisesti sovittuja periaatteita käytännössä. Kestävä kehitys voidaan integroida toimintaperiaatteisiin ottamalla käyttöön kestävän kehityksen ohjaus- ja hallintajärjestelmiä. (Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa 2006, 62-63.)

Ammattikorkeakoulujen keskeisin toimintaa ohjaava asiakirja on opetussuunnitelma. Kestävän kehityksen näkökulmaa tulee Rohwederin (2008, 22) mukaan sekä integroida opetussuunnitelmaan että tarjota myös erillisiä ammattialaan liittyviä opintojaksoja. Tämä edellyttää opetus- ja oppimateriaalin tuottamista sekä opettajien kouluttamista. Kestävän kehityksen toiminnan edistämiseksi myös opiskelijat tulee liittää mukaan toimintaan, esimerkiksi opinnäytetöiden tai harjoittelun myötä. Kestävä kehitys tulee sisältyä entistä painavammin myös tutkimus- ja kehitystyöhön alueellisesti, kansallisesti sekä kansainvälisesti.

3.1 Kestävän kehityksen ulottuvuudet korkeakouluissa

Kestävän kehityksen määrittelemisen ei ole yksiselitteistä. Vuonna 1995 Suomen kestävän kehityksen toimikunta määritteli kestävän kehityksen olevan niin maailmanlaajuisesti, paikallisesti kuin alueellisestikin tapahtuvaa ohjattua ja jatkuvaa yhteiskunnallista muutosta, jonka päämääränä on taata hyvät elinmahdollisuudet nykyisille ja tuleville sukupolville. Tämä tarkoittaa, että talouden, ihmisen hyvinvoinnin ja ympäristön välille pyritään löytämään tasapaino. (Ympäristöministeriö, hakupäivä 16.6.2010.)

Kestävän kehityksen ulottuvuudet ovat ekologinen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys. Ekologisen kestävyysden tärkeitä haasteita ovat ekosysteemien ja biologisen monimuotoisuuden säilyttäminen sekä luonnonvarojen kestävä käyttö. Taloudellinen kestävyys käsittää laadultaan ja sisällöltään tasapainoista kasvua, joka ei pitkällä aikavälillä aiheuta velkaantumista ja varantojen hävittämistä. Sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyysden tarkoituksena on taata hyvinvoinnin siirtyminen sukupolvilta toisille. Siinä kiinnitetään huomiota työllisyyteen, syrjäytymisen ehkäisyyn, ihmisten väliseen tasa-arvoon, viihtyisään elinympäristöön ja yhteisöjen sosiaalisen toimivuuteen. Taloudellisen, sosiaalisen ja kulttuurisen kestävyysden tulee olla sellaista, että niillä parannetaan ekologista kestävyttä. (Rajakorpi 2001, 20.)

Haapamäen (2009, 60) mukaan korkeakouluissa kestävä kehitys eri ulottuvuuksia voidaan tarkastella esimerkiksi seuraavasti: Ekologista ulottuvuutta voidaan tarkastella muun muassa seuraamalla energian kulutusta, haitallisia ympäristöpäästöjä sekä luonnonvarojen käyttöä. Sosiaalisessa ja kulttuurisessa ulottuvuudessa sen sijaan on tärkeää turvata hyvinvoinnin edellytysten jatkuminen sukupolvelta toiselle. Esimerkkinä sosiaalis-kulttuurisesta ulottuvuudesta ovat korkeakouluopintojen esteettömyyteen liittyvät asiat sekä opiskelijarekrytointien kohdentamiset oikeudenmukaisesti erilaisiin sosiaalisiin ryhmiin.

3.2 Kansallisia toiminnan ohjauksen ja arvioinnin järjestelmiä

Kestävän kehityksen edistämiseen ja arviointiin käytettävien järjestelmien avulla toimintaa voidaan ohjata siten, että vastuullisuus kytketään korkeakoulun perustoimintoihin ja että se näkyy myös toimintakulttuurissa ja arkikäytännöissä (Virtanen 2009, 71). Suomessa yliopistojen ja korkeakoulujen laadunvarmistusjärjestelmien kehittämistä on ohjannut Opetus- ja kulttuuriministeriö. Vuonna 1996 perustettu korkeakoulujen arviointineuvosto (KKA) johti suomalaisen korkeakoulujärjestelmän kokonaisvaltaiseen laadun

kehittämiseen. Lähivuosien tärkeimpänä tavoitteena arviointineuvostolla on kaikkien korkeakoulujen laatujärjestelmien auditoinnit vuoden 2011 loppuun mennessä. Ammattikorkeakoulut ja yliopistot ovatkin tehneet töitä laatujärjestelmien kehittämiseksi. Järjestelmien tehtävänä on systematisoida ja tukea korkeakoulujen toiminnan kehittämistä. Kestävän kehityksen ja vastuullisuuden näkyminen järjestelmissä on sen vuoksi luontevaa. (Suntioinen, Sinkko & Tapola 2009, 78.)

Jotkin koulutusorganisaatiot ovat ottaneet käyttöönsä myös yritysmaailman käytössä olevia ympäristönhallintajärjestelmiä, kuten esimerkiksi ISO 14001 – ympäristöjärjestelmästandardi. Myös EMAS – ympäristöjärjestelmää käytetään. EMAS täydentää ISO- järjestelmää sisällyttämällä järjestelmäänsä myös ympäristöselonteon (eli ympäristöraportin). Koulutusorganisaatioiden näkökulmasta järjestelmien heikkous liittyy siihen, ettei niissä perehdytä suoraan koulutusorganisaatioiden perustoimintoihin, tutkimukseen ja opetukseen. Soveltaen niistä saadaan kuitenkin käyttökelpoisia työn kehittämisen välineitä, ja esimerkiksi Yrkeshögskolan Novian toimipisteissä on sertifioitu ISO 14 001- järjestelmä. (Virtanen 2009, 75.)

Koulutusorganisaatiot voivat tiedottaa omasta vastuullisuutta edistävästä toiminnastaan sisäisille ja ulkopuolisille sidosryhmilleen eri tavoin. Yksi tapa on käyttää kansainvälistä Global Reporting Initiative (GRI) ohjetta, joka on suunniteltu organisaatioiden ja yritysten yhteiskuntavastuun raportointiin. Yhteiskuntavastuuraportointi sisältää muun muassa 79 toimintaindikaattoria, jotka kuvaavat yrityksen toimintaa vastuullisuuden eri osa-alueilla; taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristön osa-alueilla. Koulutusorganisaatioista GRI:n mukaista yhteiskuntavastuun raportointia ovat tehneet mm. Kymenlaakson sekä Turun ammattikorkeakoulut. (sama, 75.)

WWF:n kehittämä Green Office-ympäristöjärjestelmä on puolestaan suunniteltu eritoten toimistojen ympäristöasioiden huomioimiseen. Järjestelmässä kriteereinä käytetään muun muassa lajittelua ja kierrätystä sekä hiilidioksidipäästöjen vähentämistä. Ammattikorkeakouluista Haaga- Helia on asettanut tavoitteekseen muodostaa Green Office- järjestelmät eri yksiköihin. (Virtanen 2009, 75–76.)

Kestävän kehityksen tilanne Suomen korkeakouluissa

Korkeakouluissa on jonkin verran yksittäisiä vastuullisuuteen ja kestävään kehityksen liittyviä aloitteita. Kestävän kehityksen eri ulottuvuuksia ei kuitenkaan kaikissa korkeakouluissa ole vielä tunnistettu eikä niiden edistämistä ole järjestelmällisesti ohjeistettu taikka johdettu. Ekologinen ulottuvuus on yleisesti parhaiten tunnettu ja siihen liittyviä asioita on ohjeistettu eniten. Tyypillisesti korkeakouluissa on erilaisia ympäristöasioihin keskittyviä toimikuntia ja työryhmiä, ja tehtäviä on vastuutettu. Useissa korkeakouluissa järjestetään lisäksi kestäväan kehityksen – ja/tai ympäristöseminaareja, teemapäiviä ja tapahtumia. Korkeakouluissa ei ole myöskään kestäväan kehityksen ja laadun yhteyttä tiedostettu vielä laajasti. Kestävän kehityksen edistämiseen liittyvät teot perustuvatkin pitkälti vapaaehtoisuuteen. Tampereen yliopisto sekä muutamat ammattikorkeakoulut julkaisevat ympäristöraportin. Lahden, Turun ja Kymenlaakson ammattikorkeakoulut tuottavat puolestaan yhteiskuntavastuuraportin. (Suntioinen ym. 2009, 78–79.)

Suntioisen ym. (2009, 79–80) mukaan onkin hyvin ilmeistä, että kestäväan kehityksen ja vastuullisuuden teemat ovat hahmottumatta useissa korkeakouluissa ja koulutusohjelmissa. Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa on toteutettu koko henkilökuntaa koskeva kysely mikä osoitti, että kestäväan kehityksen ulottuvuuksista ekologinen oli kaikista tunnetuin ja parhaiten opetukseen liitetty, kun taas kulttuurinen ja sosiaalinen miellettiin vieraammiksi.

3.3 Kansainvälisiä toiminnan ohjauksen ja arvioinnin järjestelmiä

YK:n Euroopan talouskomission asiantuntijatyöryhmä on kehittänyt indikaattorijärjestelmän kestävästä kehityksestä edistävän koulutuksen arviointiin ja seurantaan. Tämä sisältää muun muassa ohjeiston raportointiin, jossa jäsennetään kestävästä kehityksestä edistävän koulutuksen indikaattorit, kriteerit, kuvaukset ja malleja hyvistä käytänteistä. Järjestelmä on tehty koko koulutusalan kattavaksi ja pääasiallisesti kansallisen tason arviointiin. (Virtanen 2009, 71.)

Useissa kansainvälisissä hankkeissa on kehitetty koulutuksen laadun kriteereitä. Transfer 21-ohjelmassa on määritelty kestävästä kehityksestä edistävien koulujen (*ESDschools*) laadun sektorit, kriteerit ja periaatteet. ENSI- (*Environment and School Initiatives*) ja SEED- verkostot (*School Development through Environmental Education*) ovat jakaneet laatukriteerit kolmeen ryhmään: koulun politiikka ja organisaatio; opetus ja oppiminen ja koulun ulkopuoliset suhteet. (Virtanen 2009, 72.)

Myös hollantilainen AISHE- järjestelmä (*Assessment Instrument for Education for Sustainable Development*) on arviointityökalu kestävästä kehityksestä työlle. Pääpaino on koulutuksessa, mutta se sisältää osioita myös toimintakulttuuriin ja tutkimukseen. Se on kehitetty niin ammattikorkeakouluihin kuin yliopistoihin soveltuviksi. Kehittämistyössä keskeisiä kriteereitä ovat koulutukseen keskittyminen, yhteensovittaminen laadunhallintajärjestelmiin, organisaatiotasoon keskittyminen sekä prosessorientoituneisuus. (sama, 73.)

Kestävän kehityksen tilanne Euroopan korkeakouluissa

Kestävän kehityksen edistämiseksi eurooppalaiset korkeakoulut ovat yhä lisääntyvässä määrin alkaneet ottaa vastuuta kestävästä kehityksestä ja ilmastoystävällisestä yhteiskunnasta. Esimerkiksi tammikuussa 2010 Englannissa julkaistiin korkeakouluille hiilidioksidin vähennystavoitteet ja

strategia. Myös Ranskassa on hiljattain otettu korkeakoulujen käyttöön EVADDES- itsearvioinnin työkalu, jolla Ranskan yliopistot voivat arvioida omaa suoritustaan kestävässä kehityksessä. (EUA-European University Association 2010, hakupäivä 24.10.2010.)

Saksan korkeakouluissa kehitetään ”vihreitä strategioita” institutionaalisen profiilin terävöittämiseksi sekä tutkimustoiminnan ohjaamiseksi. Esimerkiksi Leuphanan yliopisto Luneburgissa on ilmoittanut tavoitteekseen olla ensimmäinen ilmastoneutraali yliopisto Saksassa vuoteen 2012 mennessä. (sama.) Saksan korkeakouluista ainakin Eberswalde on ottanut käyttöönsä EMAS- järjestelmän, josta todennuksena heillä on järjestelmän tunnus käytössään. Eberswalde mainostaa olevansa kestävä kehityksen koulu. (HNE Eberswalde 2010, hakupäivä 24.10.2010.)

4 OAMKIN YMPÄRISTÖTYÖ

Oamkissa on ympäristöasioita edistetty tavoitteellisesti 1990-luvulta lähtien (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011, hakupäivä 27.10.2010). Ympäristöasioiden lisäksi ympäristötoiminnan tavoitteena on edistää myös taloudellista ja sosiaalis-kulttuurista hyvinvointia. Näin pystytään tuottamaan sellaista osaamista, mikä vastaa moniarvoisen ja alati muuttuvan yhteiskuntamme haasteisiin. Oamk on sitoutunut jatkuvaan parantamiseen ottaen huomioon yksiköiden erityispiirteet ja mahdollisuudet. (Oamk 2010, hakupäivä 22.10.2010.)

4.1 Oulun seudun ammattikorkeakoulun strategia 2015

Osaamisella hyvinvointiin -Oulun seudun ammattikorkeakoulun strategia on luotu vastaamaan alueen haasteisiin ja korkeakouluopetuksen vaatimuksiin. Strategia on laadittu vuoden 2010 alkupuolella ja sen lähtökohtana on Oamkin nykytilan analyysi ja tahto toimia jatkuvaan oppimiseen ja avoimeen vuoropuheluun perustuvassa uudistajan roolissa osaamisen ja alueen kilpailukyvyyn edistämiseksi. Tavoitteena strategialla on korkeakoulutoiminnan rakenteellinen ja toiminnallinen kehittäminen sekä toiminta-alueen menestyminen ja hyvinvoinnin vahvistaminen. Kestävä kehitys näkyy strategiassa monessa eri yhteydessä. Strategian kolmesta lähtökohdasta yksi on kestävän kehityksen korostaminen Oulun seudun ammattikorkeakoulun tehtävissä. Muut kaksi ovat toimia ja vaikuttaa Pohjois- Suomessa sekä palvella toiminnallaan työ- ja elinkeinoelämän sekä kulttuurin tarpeita. Kestävä kehitys on mainittu myös yhtenä strategian neljästä painoalasta, liittyen kestäviin tuotanto-, elinympäristö- ja energiaratkaisuihin. Oamkin keskeisiä sisäisiä kehittämiskohteita kaikilla koulutusaloilla ovat yrittäjyys, kestävä kehitys ja kansainvälisyys. (Osaamisella hyvinvointiin 2010, hakupäivä 26.10.2010.)

4.2 Ympäristöstrategia 2011

Ympäristöstrategia 2011 on päivitys Oulun seudun ammattikorkeakoulun ympäristöohjelmasta 2008-2011. Strategia jatkaa kestävän kehityksen tavoitteellisesta tulevaisuuden rakentamisesta. Ympäristötyöhön tulee osallistua kaikkien yksiköiden ja sen toimeenpanosta vastaa Oamkin rehtori yhdessä yksiköiden johtajien kanssa. Toimintayksiköittäin opiskelijoista, opettajista ja muusta henkilökunnasta muodostuvaa ympäristötiimiä johtaa yksikön ympäristövastaava, jonka avulla varsinainen käytännön työ tehdään. Säännöllisesti kokoontuva Oamkin ympäristötyön selkärankana toimiva ympäristötiimi laatii vuosittain toimintasuunnitelman ja raportoi johtoryhmälle vuositasolla ympäristötyöstä. (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011, hakupäivä 27.10.2010.)

Päätavoitteena ympäristöstrategiassa on saada Oamkin ympäristötyölle julkinen tunnustus. Se vahvistaisi, että ekologinen, taloudellinen ja sosiaalis-kulttuurinen hyvinvointi on otettu toiminnassa huomioon ja että niitä kehitetään jatkuvan parantamisen periaatteella. Edellytys tunnustuksen saamiselle on työyhteisön osallistuminen sekä aito sitoutuminen asetettuihin tavoitteisiin. (sama, hakupäivä 27.10.2010.) Strategian toimenpideohjelma sisältää monivaiheisen toimenpidekaavion ympäristötyöhön (kuvio 1).



KUVIO 1. Ympäristötoiminnan prosessikaavio Oamkissa (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011)

Kestävän kehityksen integroitumista opetukseen lisätään tarkastamalla yksikön kestävän kehityksen osaamistavoitteet ja päivittämällä ne opintojaksokuvauksiin. Kestävää kehitystä lisätään opetuksessa myös toteuttamalla erillisiä opintojaksoja kestävästä kehityksestä oman alan ammattinäkökulmasta ja tarjoamalla erillisiä opintojaksoja. (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011, hakupäivä 27.10.2010.)

Strategia-määrittää kestävän kehityksen yhdeksi Oamkin tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyön painopisteeksi. Kestävän kehityksen tulisi olla yksi kriteereistä päätettäessä osallistumisesta kansainvälisiin ja kansallisiin hankkeisiin ja ympäristönäkökohdat tulisi ottaa huomioon kehitettäessä hankkeiden kestävän kehityksen (itse)arviointin mittareita. (sama, hakupäivä 27.10.2010.)

Oamkin ylläpitotoiminnoista vastaa Oulun seudun koulutuskuntayhtymä (OSEKK). Oamkia sitoo OSEKK:n 1.8.2008 allekirjoittama Energiatehokkuussopimus 2008- 2016, jonka tavoitteena on pyrkiä yhdeksän prosentin energiansäästöön sopimuskaudella. Strategia kiinnittää huomiota myös työ- ja opiskeluhuvinvointiin. Oamkissa viestintää ohjaa viestintäsuunnitelma (Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia, hakupäivä 27.10.2010.)

Strategia perään kuuluttaa säännöllistä seuranta ja mittaamista. Tarkkailu- ja mittausmenettelyillä kiinnitetään huomiota merkittäviin ympäristönäkökohtiin, jotka on määritetty yksikkökohtaisesti. Seuranta voidaan suorittaa mm. seuraavin mittarein: opetussuunnitelmalliset tarkistukset, kestävän kehityksen erilliset opintojaksot yksiköissä, kaikille avoimet kestävän kehityksen opinnot, ympäristön tilaa parantavat ja ympäristötietoisuutta parantavat opinnäytetyöt, opintojaksopalaute, lämpö- ja sähköenergian seuraaminen, hyvinvoinnin ja työviihtyvyyden arviointi sekä ympäristötapahtumat. (sama, hakupäivä 27.10.2010.)

5 AINEISTO JA MENETELMÄT

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää Oulun seudun ammattikorkeakoulun eri yksiköiden henkilöstöön kuuluvien käsityksiä siitä, miten heidän yksiköissään sekä koko Oulun seudun ammattikorkeakoulussa otetaan kestävän kehityksen näkemykset huomioon. Samalla haluttiin myös kartoittaa vastaajien näkemyksiä siitä, miten kestävän kehityksen asioita pitäisi tulevaisuudessa edistää. Aineiston keräämiseksi tehtiin verkkokysely henkilöstölle, joka sisälsi pääosin valmiita väittämiä tutkittavasta aihealueesta (liite). Kysely sisälsi eri osa-alueita, joita olivat kestävän kehityksen näkemykset, kestävän kehityksen toteutuminen yksiköissä, kestävä kehitys yksiköiden toiminnassa, kestävä kehitys opetuksessa, ympäristöviestintä ja yhteistyö, ympäristövaikuttaminen, täydennyskoulutustarve ja kestävän kehityksen edistämiskeinot. Kyselystä jätettiin pois pääosin työhyvinvointiin liittyvät väitteet, sillä Oamkissa oli vasta toteutettu työolobarometri-kysely (TOB).

Henkilöstölle suunnattu kysely oli laadultaan enemmänkin kvantitatiivinen, mutta se sisälsi muutamia avoimia kysymyksiä, jotka analysoitiin laadullisin menetelmin. Yksi tapa kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä aineiston keräämiseksi on käyttää kyselyä, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Survey-tutkimuksella tarkoitetaan sellaisia haastattelun, kyselyn tai havainnoinnin muotoja, missä aineisto kerätään standardoidusti ja missä vastaajat muodostavat otoksen jostain tietystä ihmisjoukosta. Kyselytutkimuksen etuna pidetään muun muassa sitä, että sen avulla voidaan saada kattava tutkimusaineisto, koska sillä voidaan osallistaa useita henkilöitä sekä kysellä laaja-alaisesti. Lisäksi kyselylomakkeen huolellisella suunnittelulla saavutetaan se, että kerätty aineisto on helppo käsitellä tallennettuun muotoon ja analysoida valmiiden tilastollisten ohjelmien avulla. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2006, 188–190.)

Kyselytutkimuksen heikkouksina puolestaan pidetään aineistojen pinnallisuutta sekä teoreettisesti vaatimattomia tutkimuksia. Lisäksi tutkimukseen vastanneiden osalta heikkouksia aiheuttaa se, ettei voida varmistua, kuinka vakavasti vastaajat ovat ottaneet tutkimuksen vastaan. Myös annettujen vastausvaihtoehtojen onnistumista on vaikea arvioida vastaajien näkökulmasta väärinymmärryksien kontrolloimiseksi, sekä miten he ylipäättään ovat selvillä tutkittavasta aihealueesta. (Hirsjärvi ym. 2006, 190.)

Tutkimuksen perusjoukko koostui siitä henkilöstömäärästä, joilla on työsopimus Oulun seudun ammattikorkeakoulussa. Kyselyn ulkopuolelle pääsääntöisesti jäivät mm. ylläpitotoiminnot, kuten siivous- ja ruokalapalvelut. Kaiken kaikkiaan Oulun seudun ammattikorkeakoululla on henkilöstöä n. 800, ja varsinaiset toimipaikat sijaitsevat Oulussa, Raahessa ja Oulaisissa.

Kysely toteutettiin webropol-pohjaisena ja sitä testattiin Oamkin ympäristötiin jäsenillä ennen lähettämistä varsinaiselle kohderyhmälle. Viimeistely kyselylomake ja saatekirje julkaistiin uuden viestintästrategian mukaisesti vain henkilökunnan intrassa kyselyt - otsikon alla 22.2.2010, ja vastausaikaa annettiin 5.3. asti. Vastauksia saapui määräaikaan mennessä 30 kappaletta, joten vastausaikaa päätettiin jatkaa. Määräaikaan mennessä vastauksia saapui 74 kappaletta, joten vastausaikaa jatkettiin vielä kahdella viikolla. Lopulta vastauksia kertyi 171 kappaletta, joten vastausprosentti nousi 18,5 prosenttiin. Saadut vastaukset kirjattiin Tixel - ohjelmaan, minkä avulla tehtiin tarvittavia vertailuja sekä yhteenvetoja tutkittavasta aihealueesta.

6 KYSELYN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselyn toteuttamisajankohtana Oulun seudun ammattikorkeakoulun henkilökuntamäärä oli 922 (OSEKK navigaattori- ja toiminnanohjausjärjestelmä). Kyselyyn vastasi yhteensä 171 henkilöä, eli vastausprosentiksi tuli 18,5 % (taulukko 1). Henkilökunnan kokonaismäärässä Raahen tekniikan ja talouden kampus on sisällytetty Tekniikan yksikköön sekä Oulaisten osasto Sosiaali- ja terveysalan yksikköön. Tuloksia tarkasteltiin kuitenkin yksiköittäin. Yksikkökohtaisissa tuloksien tarkasteluissa ei ole otettu huomioon Täydennyskoulutusyksikköä vähäisen vastausmäärän vuoksi.

TAULUKKO 1. Oamkin kestävän kehityksen kyselyyn vastanneiden lukumäärät yksiköittäin ja toimipaikoittain

Yksikkö	Vastanneiden lkm	Henkilökunnan kokonaismäärä	% Yksikön henkilökunnasta	% Koko Oamkin henkilökunnasta
Hallinto	17	115	15	1,8
Kirjasto	14	45	31	1,5
Amok	0	27	0	0
Luova	28	45	62	3
Otek	21	289	14	4,3
Ratol	19			
Tako	3	26	12	0,3
Liike	20	117	17	2,2
Sote	33	186	22	4,5
Oulainen	8			
Kulttuuri	8	72	11	0,9
Yht.	171	922		18,5

6.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeessa selvitettiin ensin vastaajien taustatiedot: ikä, sukupuoli, toimintayksikkö, pääasiallinen työtehtävä organisaatiossa sekä työsuhteen kesto.

Kyselyyn vastanneiden joukossa ei ollut yhtään alle 20 -vuotiasta. Suurimmat vastaajien ryhmät muodostivat 31–40 -vuotiaat (30 %), 41–50 -vuotiaat (24 %) sekä 51–60 -vuotiaat (29 %). Vähiten vastanneiden joukossa oli 21–30 -vuotiaita (11 %) sekä yli 60 -vuotiaita (6 %). Valtaosa kyselyyn vastanneista oli naisia 115 henkilöä (68 %) ja miehiä oli 55 henkilöä (32 %).

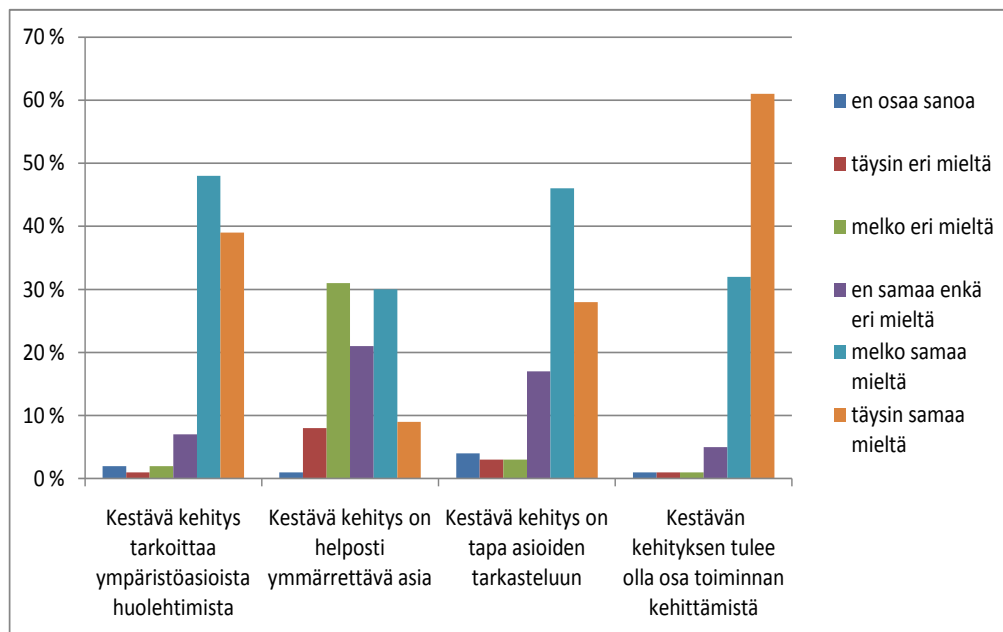
Eniten vastauksia saapui henkilökuntamäärään suhteutettuna Luonnonvaralan yksiköstä (62 %) ja toiseksi eniten kirjastopalveluiden puolelta (33 %). Kaikista toimintayksiköistä oli vastattu kyselyyn, lukuun ottamatta Ammatillista opettajakorkeakoulua. Ylivoimaisesti eniten vastauksia saapui opetuksen puolelta, 53 %. Seuraavaksi suurimmat ammatilliset ryhmät muodostivat tutkimus- ja kehittämistehtävät (13 %) ja suunnittelutehtävät (12 %). Työsuhteiden kestot vastaajien joukossa muodostuivat melko tasaiseksi. Kolme suurinta ryhmää olivat 1-5 vuotta (47 %), 6-10 vuotta (22 %) sekä yli 15 vuotta (26 %) ammattikorkeakoulun palveluksessa olleista. Alle vuoden työsuhteessa olleita kyselyyn vastasi 9 %.

6.2 Näkemykset kestävästä kehityksestä

Kyselylomakkeen 13 väitteellä haluttiin selvittää vastaajien yleistä tietämystä kestävästä kehityksestä sisällöstä sekä sitä, miten ympäristöasiat ja kestävä kehitys otetaan Oulun seudun ammattikorkeakoulussa huomioon. Lisäksi haluttiin selvittää, miten vastaajat näkevät kestävästä kehityksestä asioiden

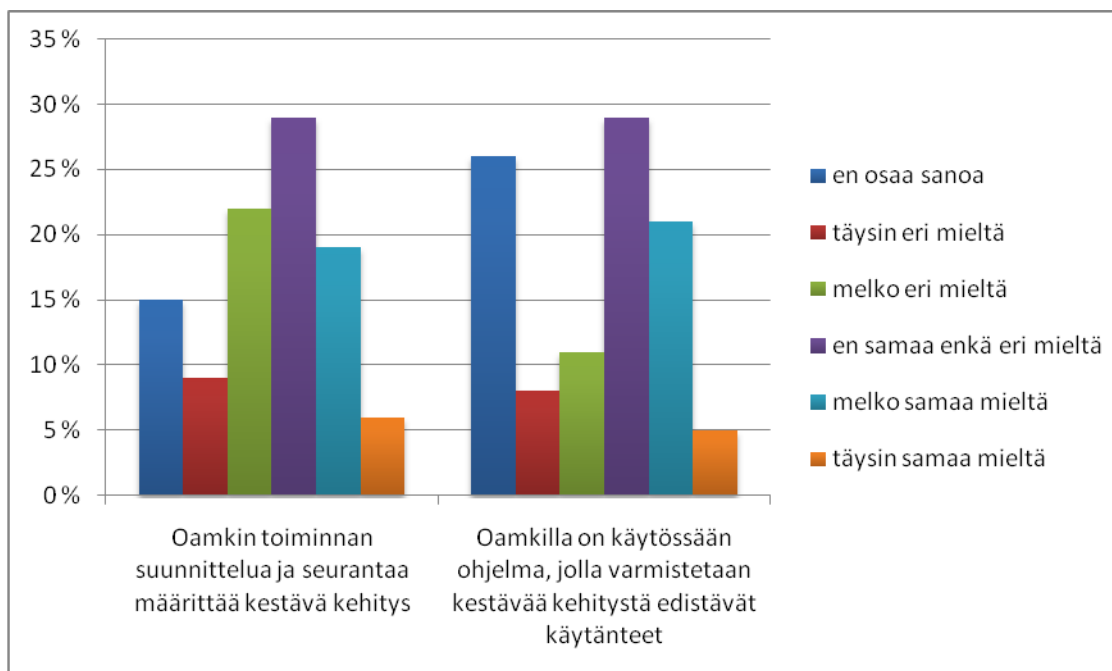
tarpeellisuuden työelämän näkökannasta. Väitteitä arvioitiin asteikolla: 0 en osaa sanoa, 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 en samaa enkä eri mieltä, 4 melko samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

Oamkin henkilökunnasta suurin osa (87 %) oli melko tai täysin samaa mieltä väitteestä, että *kestävä kehitys tarkoittaa ympäristöasioista huolehtimista*. Vain 3 % oli asiasta melko tai täysin eri mieltä (kuvio 2). Henkilökunnan mielipiteet jakaantuivat kahtia väitteessä, mielsivätkö he kestävän kehityksen olevan helposti ymmärrettävä asia. Miltei kolmannes oli melko samaa mieltä väitteestä, ja kolmannes melko eri mieltä. Suurin osa henkilökunnasta (71 %) oli melko tai täysin samaa mieltä näkemyksistä, että *kestävä kehitys on tapa asioiden tarkasteluun*, ja että sen tulee myös olla osa toiminnan kehittämistä (93 %), (kuvio 2).



KUVIO 2. Oamkin henkilöstön näkemykset kestävästä kehityksestä

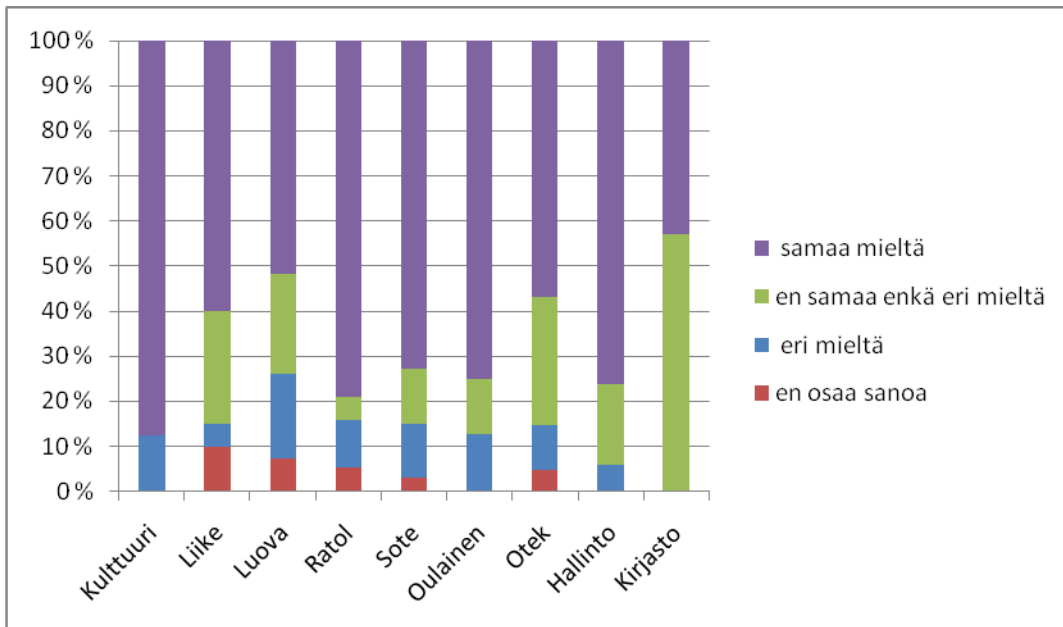
Henkilökunnasta hieman vajaa puolet (43 %) oli melko tai täysin samaa mieltä, että *kestävän kehityksen sijasta tulisi puhua yhteiskuntavastuusta*. Väitteen vastausjakaumassa oli kuitenkin hajontaa, sillä huomattava osa, 27 % ei ollut asiasta samaa eikä eri mieltä, ja 22 % oli melko tai täysin eri mieltä. Suurin osa henkilökunnasta oli kuitenkin melko tai täysin samaa mieltä (89 %) kestävän kehityksen merkityksen kasvamisesta työelämässä. Suurin piirtein sama määrä vastaajista (86 %) koki myös, että kestävän kehityksen osaamista työelämässä tarvitaan nykyistä enemmän. Henkilökunnan mielipiteet jakaantuivat melko tasaisesti kysyttäessä määrittääkö kestävä kehitys Oamkin toiminnan suunnittelua ja seurantaa. Väitteen vastausjakaumat on esitettyinä kuviossa 3. Henkilökunnan mielipiteet jakaantuivat myös väitteessä, millä haluttiin selvittää henkilökunnan tietämystä Oamkin omasta ohjelmasta, jolla varmistetaan kestävä kehitys edistävät käytänteet (kuvio 3).



KUVIO 3. Henkilökunnan näkemykset Oamkin kestävän kehityksen asioista

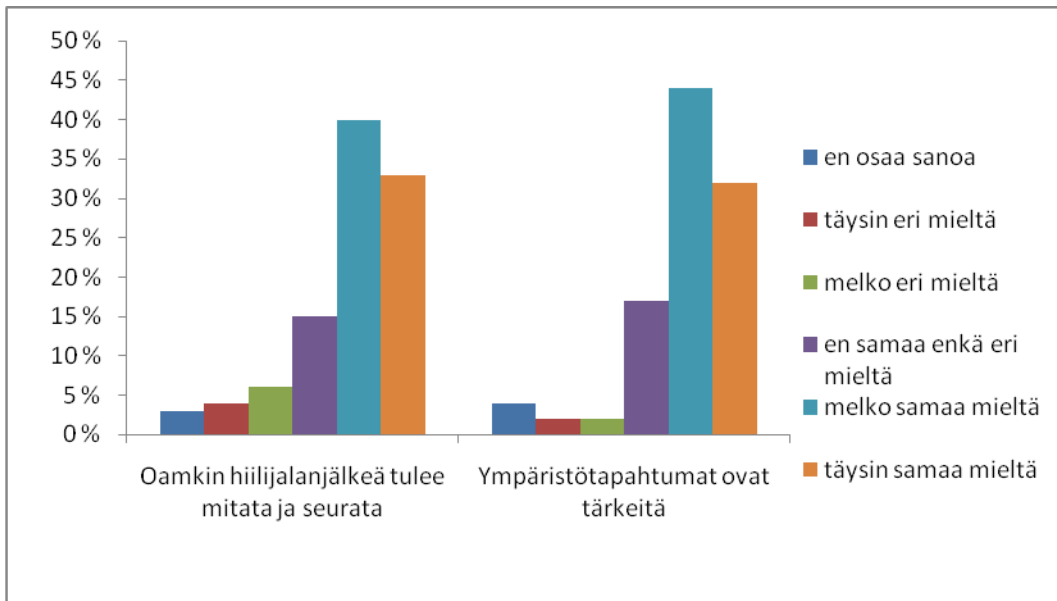
Taloudellisten arvojen koettiin nousevan yksikköjen toiminnoissa etusijalle, sillä yli puolet vastaajista (66 %) oli melko tai täysin samaa mieltä asiasta, ja vain

kymmenesosa oli melko tai täysin eri mieltä. Henkilökunnan mielipiteet omien toimintayksikköjensä tilanteesta on esitettyinä kuviossa 4, missä on yhdistettynä lähes samaa tarkoittavat mielipidevaihtoehdot yhteen tuloksen selkiyttämiseksi.



KUVIO 4. Oamkin henkilökunnan näkemykset väitteestä, taloudelliset arvot nousevat yksikkömme toiminnassa etusijalle

Henkilöstöllä oli myös yhtenäinen näkemys ammattikorkeakoulun hiilijalanjäljen mittaamisesta ja seurannasta. Vastaajista vain kymmenesosa ei nähnyt asiaa tarpeelliseksi (kuvio 5). Henkilöstö koki lisäksi ympäristöön liittyvät asiat organisaatiossa tärkeäksi, sillä suurin osa vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä (76 %) ympäristötapauksien tärkeydestä, ja vain vähäinen määrä oli eri mieltä väitteen kanssa. Väitteeseen, *ympäristötapauksia järjestetään Oamkissa tarpeeksi*, vastaajista miltei puolet (47 %) oli melko tai täysin eri mieltä väitteen kanssa. Väitteeseen vastanneista vajaa neljännes ei ollut samaa eikä eri mieltä, kun 14 % koki ympäristötapauksia olevan riittävästi.



KUVIO 5. Henkilökunnan mielipiteet Oamkin ympäristötoiminnasta

Kommentoitavaa kohtaan oli 15 % vastaajista kommentoinut, ja myös siellä oli havaittavissa hajontaa kestävän kehityksen ja sen ulottuvuuksien tietämyksestä. Osa vastaajista antoi kritiikkiä, ettei kestävän kehityksen- termiä aukaistu kyselyn alussa, sillä se oli heidän mielestään vaikeasti ymmärrettävä asia. Lisäksi muutamat kokivat kestävän kehityksen käsitteen ja asioiden olevan niin monisisältöisiä tai hankalia, että käsitettä tulisi muistin virkistämiseksi joskus avata. Toisaalta monista kommenteista näki, että kestävän kehityksen asioista ja sen ulottuvuuksista oltiin hyvinkin tietoisia. Kestävän kehityksen asioiden nähtiin olevan paljon muutakin kuin pelkästään ympäristöasioita, vaikka käytännössä teot tuntuivat painottuvan enemmän vielä ympäristöasioiden puolelle.

Vastaajien kommentit kestävän kehityksen asioiden tilasta Oulun seudun ammattikorkeakoulussa olivat kauttaaltaan negatiivisen oloisia. Yksi vastaajista ilmoitti tietävänsä Oamkin ympäristöohjelman ja toimintasuunnitelmat, mutta oli kuitenkin epävarma, miten ne käytännössä toteutuvat. Vastaajien mielestä asiat tahtoivat jäädä vain sanojen tasolle, ja itse teot saattoivat jäädä jopa tekemättä.

Vastaajien keskuudessa kaivattiinkin enemmän konkreettisia tekoja sekä toivottiin jaettavan tietoa ja kokemuksia hyviksi havaituista toimintavoista myös muille. Yhdessä kommentissa myös toivottiin määriteltävän, mitä kestäväällä kehityksellä käytännössä tarkoitetaan Oamkin näkökulmasta, ja asiasta haluttiin lisättävän tiedotusta juuri henkilöstölle. Sen sijaan ympäristötapaukset koettiin yleisesti ottaen tärkeiksi, vaikkakin muutamista kommentteista kävi ilmi, etteivät asiat kuitenkaan edenneet sen enempää käytännössä. Myöskään pelkkien ympäristötapauksien järjestäminen ei kommenttien perusteella tuo kestävää kehitystä näkyväksi kokonaisuudessaan.

Seuraavassa on muutamia suoria lainauksia avoimista kommentteista poimittuna:

”Kestävä kehitys on yhteistyötä taloudellisen, sosiaalisen ja ympäristön hyvinvoinnin edistämiseksi. ”

”Käsite ”kestävä kehitys” on mielestäni vaikea, on hankala pelkästä käsitteestä ymmärtää, mitä kaikkea se pitää sisällään.”

”Ympäristötapaukset ovat tärkeitä, mutta ihmisten aktivoimiseksi mukaan kestävä kehityksen talkoisiin tulee miettiä myös muita vaihtoehtoja. KEKE ei ole vain tiettyjen työntekijöiden asia.”

Johtopäätökset

Väitteistä saadut tulokset sekä avoimet vastaukset osoittivat kestävä kehityksen termin olevan vielä osalle vastaajista vaikeasti ymmärrettävä sekä liian monisisältöinen asia käsiteltäväksi. Kestävä kehityksen koettiin tarkoittavan ympäristöasioista huolehtimista ja, että se on tapa asioiden tarkasteluun kuin myös, että sen tulee olla osa toiminnan kehittämistä. Suurin osa vastaajista puhuisi lisäksi yhteiskuntavastuusta kestävä kehityksen sijasta.

Henkilökunnalla oli myös yhtenäinen näkemys kestävän kehityksen merkityksen kasvamisesta työelämässä ja, että työelämässä tullaan tarvitsemaan nykyistä enemmän kestävän kehityksen osaamista.

Tuloksista ilmeni myös se, ettei henkilökunnalla ollut yhtenäistä mielipidettä kestävän kehityksen vaikuttamisesta Oamkin toiminnan suunnitteluun ja seurantaan, eikä myöskään siitä, onko Oamkilla käytössään ohjelma, jolla varmennetaan kestävää kehitystä edistävät käytänteet. Taloudellisten arvojen koettiin sen sijaan nousevan yksikköjen toiminnoissa etusijalle. Henkilökunnalla oli myös kiinnostusta Oamkin ympäristöasioihin, sillä suurimman osan mielestä hiilijalanjälkeä tulee mitata ja seurata sekä ympäristötapaukset koettiin tärkeiksi, vaikka niitä ei kuitenkaan järjestetty heidän mielestään riittävästi.

6.3 Kestävän kehityksen toteutuminen

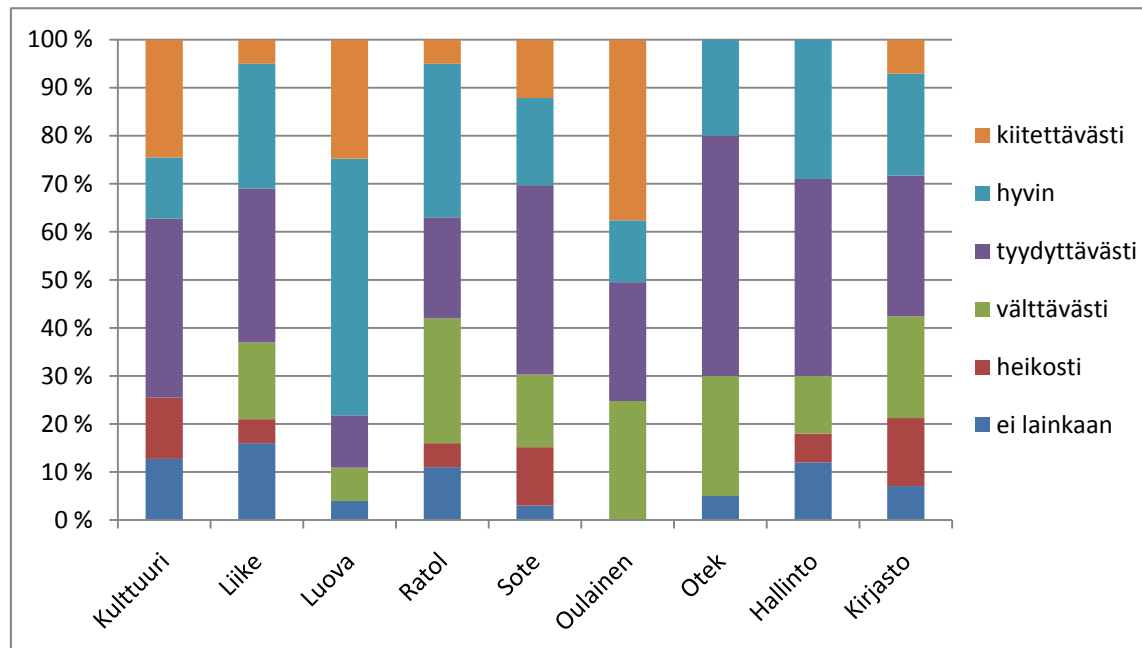
Kestävän kehityksen toteutumista vastaajat arvioivat asioita asteikolla 0-5: 0 ei lainkaan, 1 heikosti, 2 välttävästi, 3 tyydyttävästi, 4 hyvin ja 5 kiitettävästi.

Kestävän kehityksen toteutuminen yksikköjen strategiassa

Yleisesti tarkasteltuna kestävän kehityksen huomioiminen yksikköjen strategioissa koettiin vastaajien keskuudessa enimmäkseen tyydyttäväksi, 31 %. Vastaajista 27 % puolestaan arvioi asian huomioitavan hyvin, 11 % kiitettävästi, 17 % välttävästi, 7 % heikosti sekä 8 % arvioi, ettei sitä huomioitu lainkaan.

Yksiköittäin tarkasteltuna kestävän kehityksen asioiden huomioiminen yksiköiden strategioissa on esitettyä kuviossa 6. Vastausten perusteella asiaan kiinnitettiin hyvin huomiota ainakin Luonnonvara-alan yksikössä, missä yli puolet henkilökunnasta arvioi sen toteutuvan hyvin. Pääosin kaikissa

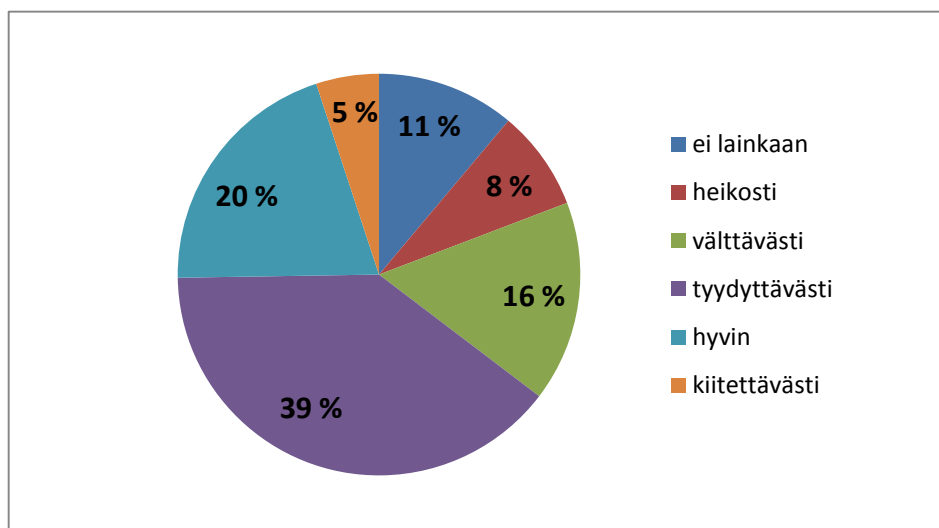
yksiköissä asian nähtiin toteutuvan tyydyttävästi tai hyvin. Toisaalta kaikissa yksiköissä lukuun ottamatta Oulaisten yksikköä osa henkilökunnasta oli myös antanut asian toteutumiselle vain heikon arvion tai ettei se toteutunut lainkaan.



KUVIO 6. Oamkin henkilöstön näkemykset kestävän kehityksen huomioimisesta yksikön strategiassa

Opetuksen vastaaminen kestävän kehityksen haasteisiin

Henkilökunnan näkemys opetuksen vastaamisesta kestävän kehityksen haasteisiin sai tyydyttävän arvion. Henkilökunnasta noin kymmenesosa arvioi, ettei näihin haasteisiin vastattaisi lainkaan (kuvio 7).



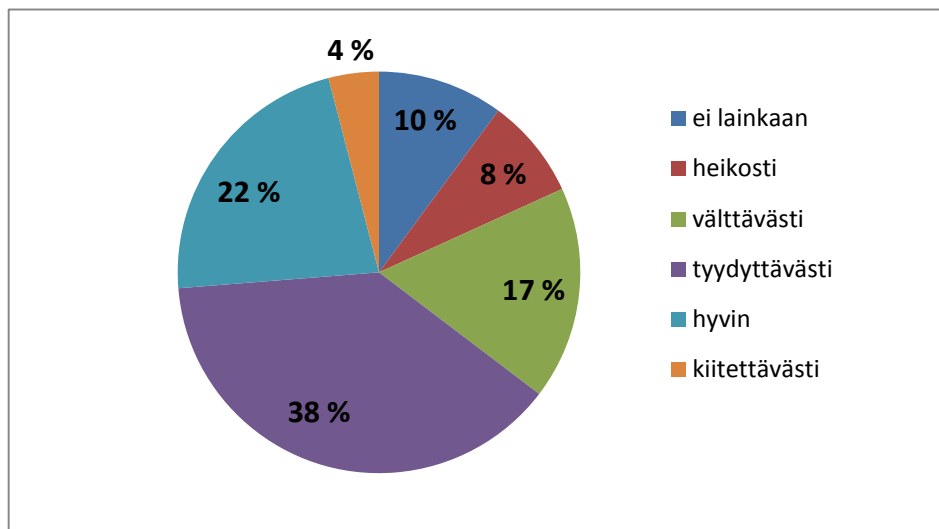
KUVIO 7. Oamkin henkilökunnan mielipiteet opetuksen vastaamisesta kestävän kehityksen haasteisiin

Yksikkökohtaisista tuloksien tarkasteluista analysoinnin ulkopuolelle jätettiin kirjaston ja hallinnon yksiköt, joissa ei ole pääsääntöisesti opetusta. Luonnonvara-alan yksikön henkilökunnasta puolet arvioi opetuksen vastaavan kestävän kehityksen haasteisiin hyvin, kun vajaat toinen puoli koki sen joko kiitettäväksi tai tyydyttäväksi. Vain 7 % Luonnonvara-alan henkilökunnasta koki, ettei haasteisiin vastattu lainkaan. Tekniikan yksikössä alle puolet henkilökunnasta koki asian olevan välttävällä tasolla, ja tyydyttäväksi tai hyväksi sen arvioi puolet vastanneista. Oulaisten kampuksella henkilökunnasta suurin osa (75 %) arvioi oman yksikkönsä tilanteen tyydyttävälle tasolle, ja reilu kymmenesosa arvioi sen joko hyväksi tai välttäväksi. Kulttuurialan yksikössä henkilökunnan mielipiteet jakaantuivat kiitettävän, hyvä, tyydyttävän ja heikon arvion kesken. Raahen tekniikan ja talouden kampuksella henkilökunnasta vajaa puolet antoi tyydyttävän arvion, ja neljännes antoi joko hyvän arvion tai, ettei asia toteutunut lainkaan. Sosiaali- ja terveysalan yksikössä vastaajista reilu kolmannes arvioi asian tyydyttäväksi sekä 18 % arvioi asian hyväksi kuin myös välttäväksi. Lisäksi yksikön henkilökunnasta miltei neljännes arvioi haasteisiin vastattavan heikosti. Liiketalouden yksikön henkilökunnasta vajaa puolet koki opetuksen vastaavan haasteisiin tyydyttävästi ja välttävän arvion antoi hieman

alle kolmannes. Yksikön henkilökunnasta 16 % koki, ettei opetus vastannut näihin haasteisiin lainkaan.

Tutkimus- ja kehitystoiminnan vastaaminen kestävän kehityksen haasteisiin

Tutkimus- ja kehittämistoiminnan koettiin vastaavan kestävän kehityksen haasteisiin henkilöstön keskuudessa yleisesti ottaen hyvin, sillä vastaajista suurin osa antoi tyydyttävän arvion ja miltei neljännes antoi hyvän arvion. Vastausten jakaumat on esitettyinä kuviossa 8.



KUVIO 8. Oamkin henkilökunnan näkemykset tutkimus- ja kehittämistoiminnan vastaamisesta kestävän kehityksen haasteisiin

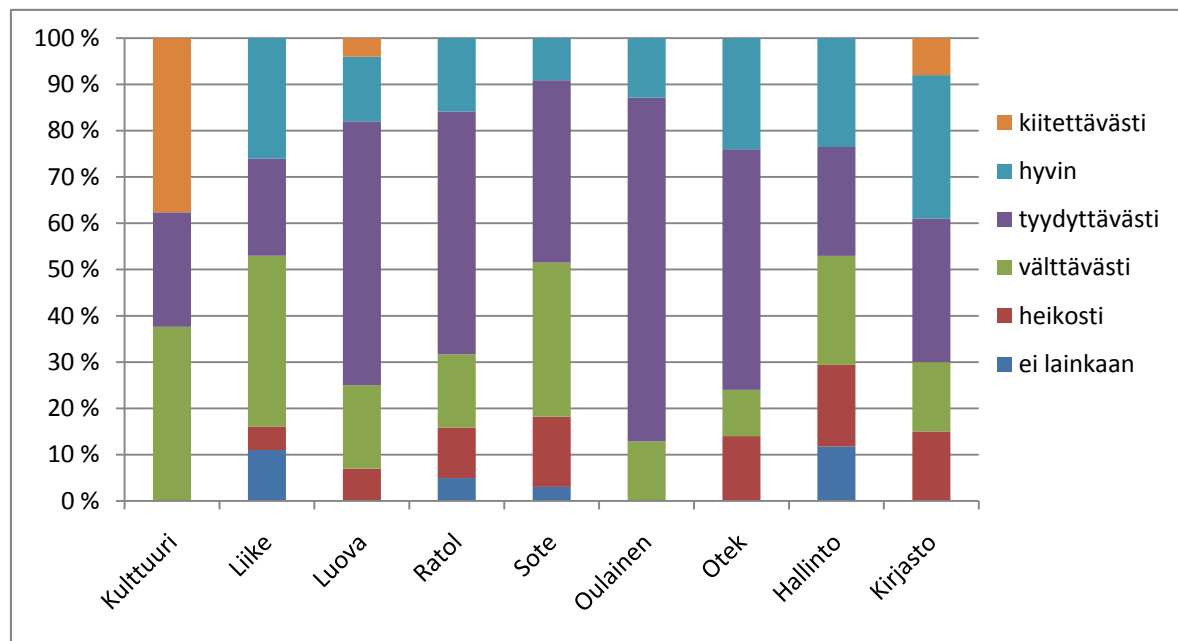
Yksikkökohtaisista tulosten analysoinneista jätettiin pois kirjaston ja hallinnon yksiköt, joissa ei ole pääsääntöistä tutkimus- ja kehittämistoimintaa. Muista yksiköistä asia näytti toteutuvan hyvin Luonnonvara-alan yksikössä, sillä vajaa puolet arvioi asian toteutumisen hyväksi ja vain 7 % mielestä asia ei toteutunut lainkaan. Raahen tekniikan ja talouden kampuksella henkilökunnasta vajaa puolet antoi väitteestä tyydyttävän arvion ja reilu neljännes hyvän.

Henkilökunnasta vain 6 % oli sitä mieltä, ettei asia toteutunut lainkaan. Oulaisten kampuksella puolet vastaajista koki asian toteutuvan yksikössään tyydyttävästi, 13 % hyvin ja 38 % mielestä välttävästi. Tekniikan yksikön henkilökunnasta alle puolet koki asian toteutuvan hyvin ja noin neljänneksen mielestä tyydyttävästi, kun 16 % mielestä asia ei toteutunut lainkaan. Sosiaali- ja terveysalan yksikössä vastaajista vajaa puolet arvioi tilanteen tyydyttävälle tasolle, välttävän arvion antoi reilu neljännes sekä vajaa kymmenesosa koki, ettei asia toteutunut lainkaan. Liiketalouden yksikössä henkilökunnasta vajaa puolet arvioi asian toteutumisen välttäväksi ja reilu neljännes tyydyttäväksi. Vastaavasti Liiketalouden henkilökunnasta heikoksi asian arvioi 6 %, ja noin viidesosan mielestä näihin haasteisiin ei vastattu lainkaan. Kulttuurialan yksikön vastaukset olivat jakaantuneet tasaisesti kiitettävän, tyydyttävän ja heikon kesken.

Sosiaalis-kulttuuristen arvojen huomioiminen yksikköjen toiminnassa

Ammattikorkeakoulun henkilöstön näkemys sosiaalis-kulttuuristen arvojen huomioimisesta kaikessa toiminnassa oli suurimmaksi osaksi tyydyttävällä tasolla (41 %). Vastaajista 18 % mielestä asia otettiin hyvin yksiköissä huomioon sekä muutama prosentti nosti asian kiitettävälle tasolle. Henkilökunnasta sen sijaan 22 % arvioi sen välttävälle tasolle, ja 12 % heikoksi. Vastaajista 4 % koki, ettei näitä asioita huomioitu lainkaan.

Henkilökunnan mielipiteiden jakaantuminen eri yksiköissä on esitettyinä kuviossa 9. Pääosin eri toimintayksiköiden henkilöstö koki asian otettavan tyydyttävästi huomioon. Kulttuurialan sekä Oulaisten yksikön henkilökunta koki omien yksiköidensä tilanteen vastausten perusteella erittäin hyväksi, sillä kukaan ei antanut heikkoa arviota tai ettei asia toteutunut lainkaan.

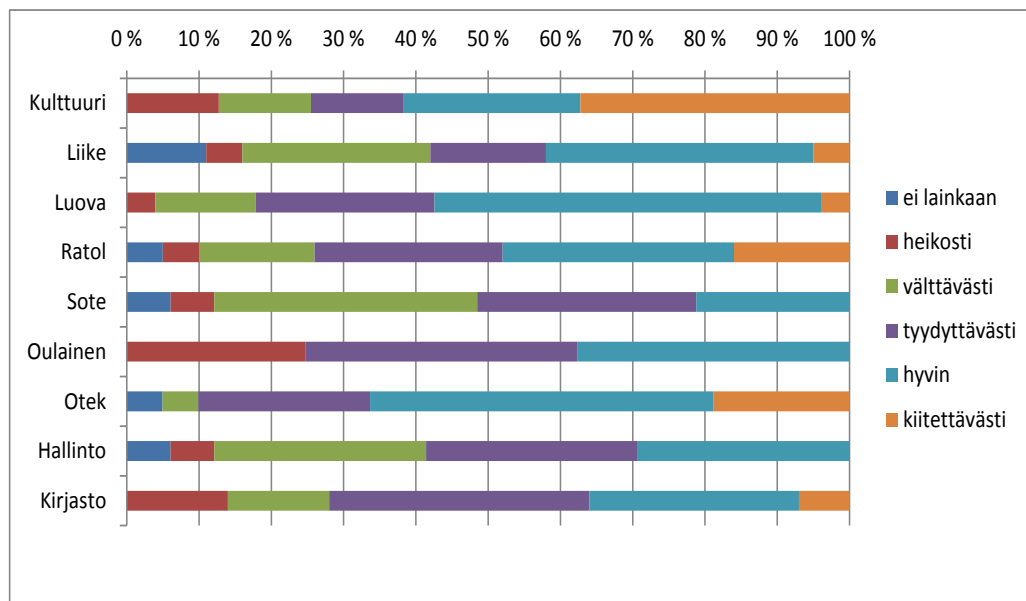


KUVIO 9. Oamkin henkilöstön näkemys sosiaalis-kulttuuristen arvojen huomioinnista yksiköiden toiminnassa

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen yksiköissä

Suurin osa henkilöstöstä koki yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen yksiköissä (35 %) hyväksi. Vastaajista 8 % koki asian kiitettäväksi, 26 % tyydyttäväksi ja 21 % välttäväksi. Henkilökunnasta 6 % koki asian toteutumisen heikoksi, ja vain muutaman prosentin mielestä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät toteutuneet lainkaan yksiköissä.

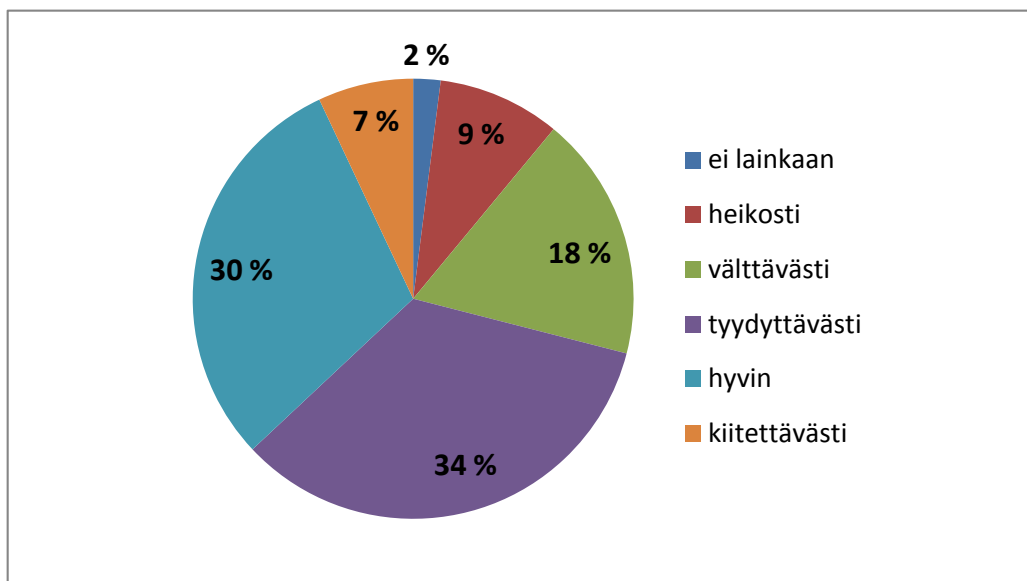
Yksiköittäin tarkasteltuna asia näytti toteutuvan suhteellisen hyvin henkilökunnan mielestä ainakin Kulttuurialan-, Luonnonvara-alan- ja Tekniikan yksikössä sekä Raahen tekniikan ja talouden kampuksella, missä yksiköissä henkilökunta arvioi asian olleen suurimmaksi osaksi hyvällä tai kiitettävällä tasolla. Jokaisessa yksikössä osa henkilökunnasta koki asioihin kiinnitettävän huomiota myös heikosti tai ettei niihin kiinnitetty lainkaan huomiota. Eri yksiköiden henkilökuntien vastausten jakaumat on esitettyinä kuviossa 10.



KUVIO 10. Oamkin henkilökunnan näkemys yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta eri yksiköissä

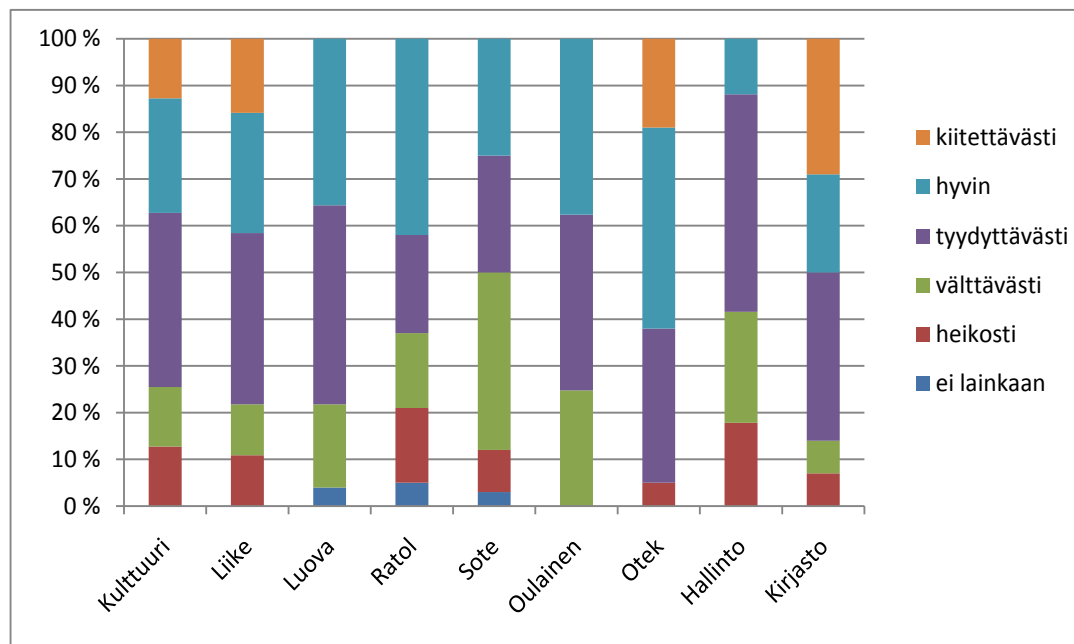
Työviihtyvyyden ja työssä jaksamisen huomiointi yksiköissä

Henkilöstön näkemys työviihtyvyydestä ja työssä jaksamisen huomioinnista yksiköissä oli suurimmaksi osaksi joko tyydyttävällä tai hyvällä tasolla. Heikoksi asian vastaajista koki vajaa kymmenes ja vain muutama prosentti koki, ettei asiaan kiinnitetty lainkaan huomiota (kuviol1).



KUVIO 11. Henkilöstön näkemys työviihtyvyyden ja työssä jaksamisen huomioinnista Oamkissa

Kuviossa 12 on esitettyä henkilökuntien näkemykset väitteen toteutumisesta eri toimintayksiköissä. Yksiköittäin tarkasteltuna asiaan näytettiin kiinnostavan hyvin huomiota ainakin Tekniikan yksikössä, missä henkilökunnasta suurin osa koki asian toteutuvan hyvin ja kiitettävän arvion antoi miltei viidennes. Kaikissa yksiköissä oli henkilökunnasta osa antanut asialle heikon arvion, ja lisäksi Luonnonvara-alalla, Sosiaali- ja terveysalalla sekä Raahen tekniikan ja talouden kampuksella osa väitteeseen vastanneista koki, ettei näihin asioihin kiinnitetty lainkaan huomiota.



KUVIO 12. Oamkin henkilökunnan näkemys työviihtyvyydestä ja työssä jaksamisen huomioinnista eri yksiköissä

Kommentoitavaa kohtaan oli vastaajista 11 % antanut kommentin. Kommentoitavaa kohdassa vastaajien keskuudessa ei noussut edellä esitettyihin väitteisiin mitään erityisempää kommenttia. Ainoastaan muutamat vastaajat olisivat toivoneet vastausvaihtoehtoihin vielä ”en tiedä tai en osaa sanoa” vaihtoehdon, sillä ammattikorkeakoulun henkilöstöön kuuluu usean alan työntekijöitä, joilla ei ole näkemystä esimerkiksi opetuspuolesta. Myös tässäkin osiossa nousi vielä esille tietämättömyys asioista, sillä kyselyssä olisi pitänyt aukaista käsitteitä asioiden ymmärtämiseksi. Muutamista kommentteista nousi myös esille pienoinen huoli Oamkin tilanteesta kestävä kehityksen asioiden suhteen, sillä asioihin sitouttaminen ja viestintä koetaan osaltaan puutteelliseksi.

Johtopäätökset

Kestävä kehityksen huomioiminen yksiköiden strategioissa koettiin Oamkin henkilökunnan mielestä pääsääntöisesti tyydyttäväksi. Kaikista yksiköistä

lukuun ottamatta Oulaisten yksikköä osa henkilökunnasta koki tilanteen olevan myös heikon tai, ettei asiaa otettu lainkaan huomioon. Myös opetuksen koettiin vastaavan tyydyttävästi kestävän kehityksen haasteisiin, vaikka reilun kymmenen prosentin mielestä asia ei toteutunut lainkaan. Eri yksiköistä opetuksen koettiin parhaiten vastaavan haasteisiin henkilökuntien vastausten perusteella Oulaisten yksikössä, mistä ei tullut yhtään ”heikkoa” tai ”ei lainkaan” vastausta. Henkilökunnasta suurin osa koki myös tutkimus- ja kehittämistoiminnan vastaavan kestävän kehityksen haasteisiin tyydyttävällä tasolla, ja kymmenesosa koki, ettei haasteisiin vastattu lainkaan. Jälleen kaikissa eri toimintayksiköissä lukuun ottamatta Oulaista osa henkilökunnasta koki tutkimus- ja kehittämistoiminnan vastaavan heikosti haasteisiin tai jopa, ettei niihin vastattu lainkaan.

Sosiaalis-kulttuuristen arvojen huomiointi yksiköjen toiminnassa ylsi suurimman osan mielestä tyydyttävälle tasolle, ja vain noin neljännes antoi hyvän tai kiitettävän arvion. Yksiköittäin tarkasteltuna asia huomioitiin tulosten perusteella hyvin ainakin Kulttuurialan sekä Oulaisten yksikössä, missä henkilökunnasta kukaan ei antanut heikkoa arvioita, tai ollut sitä mieltä, ettei asia toteutunut lainkaan. Sen sijaan suurin osa henkilökunnasta koki yleisesti ottaen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen hyvin, vaikkakin yksiköittäin tarkasteltaessa jokaisesta yksiköstä asialle annettiin myös heikkoja arvioita tai ettei asia toteutunut lainkaan. Työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen kiinnitettiin henkilökunnan vastausten perusteella hyvin huomiota. Vastaajista kolmannes antoi asialle tyydyttävän arvion, ja lisäksi melkein kolmannes vastaajista antoi hyvän arvion. Yksiköittäin tarkasteltuna jokaisessa yksikössä lukuun ottamatta Oulaisten yksikköä oli asian toteutumisesta annettu myös heikkoja arvioita. Lisäksi muutamissa yksiköissä osa henkilökunnasta koki, ettei asiaan kiinnitetty lainkaan huomiota.

6.4 Kestävä kehitys yksiköiden toiminnassa

Kestävää kehitystä yksiköiden toiminnassa arvioitiin arvosanoin 1-10, missä ykkönen vastaa huonoa ja kymmenen kiitettävää.

Saaduista tulosjakaumista laskettiin jokaiselle yksikölle oma keskiarvo, mikä ilmentää sen hetkistä tilannetta kestävän kehityksen eri osa-alueissa (taulukko 2). Kestävän kehityksen tilanne opetuksen suunnittelussa ja sisällöissä koettiin parhaimmaksi keskiarvojen perusteella Luonnonvara-alan yksikössä (7,2). Johtamisessa parhaimman tuloksen sai Kirjasto, missä henkilökunta antoi keskiarvoksi 7,2. Tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyössä Tekniikan yksikkö sai korkeimman keskiarvon 7,6 ja lähelle samaa tulosta yltivät myös Luonnonvara-alan yksikkö sekä Kirjasto. Viestinnän tilanne koettiin parhaimmaksi Kirjastossa (7,6), ja kansainvälinen toiminta Luonnonvara-alan yksikössä (7,2). Kirjasto sai myös parhaimmat keskiarvot verkostoitumisessa (7,8) ja hankinnoissa (7,9). Energian kulutuksen osalta tilanne koettiin parhaimmaksi Oulaisissa, missä keskiarvo oli 7, 5. Veden kulutuksessa asia koettiin parhaimmaksi Kulttuurialan yksikössä, missä keskiarvo oli 7,2. Jätehuollossa parhaiten tilanne koettiin Luonnonvara-alan yksikössä, missä henkilökunnan antama keskiarvo oli 7,9.

TAULUKKO 2. Oamkin henkilöstön antamien arvosanojen keskiarvot kestävän kehityksen toteutumisesta asteikolla 1-10

Toiminnan eri osa-alueet	Kulttuuri	Liike	Luo-va	Ratol	Sote	Oulai-nen	Otek	Hallin-to	Kirjas-to
Opetuksen suunnittelu ja sisällöt	6,9	6,4	7,2	6,1	5,6	5,6	6,8	5,5	6,9
Johtaminen	6,1	6,4	6,6	5,7	4,8	5,6	7	5,4	7,2
Tutkimus-kehitys- ja innovaatio-työ	6,1	6,1	7,5	6,1	4,9	5,6	7,6	6,4	7,5
Viestintä	6,3	6,6	6,7	5,6	4,7	5,9	6,4	7	7,6
Kansain-välinen toiminta	6,1	6,2	7,2	5,9	4,5	4,9	6,6	6,1	6,6
Verkos-toituminen	6,1	6,1	7,3	5,8	4,9	5,5	6,2	5,7	7,8
Hankinnat	6,6	6,4	6,7	6,1	5,4	5,8	6,6	5,5	7,7
Energian kulutus	6,9	6,5	7,4	6,2	5,8	7,5	5,9	4,7	7,2
Veden kulutus	7,2	6,6	7,1	6,5	5,5	7,1	6,3	4,8	7,1
Jätehuolto	7,2	7,6	7,9	7,4	5,8	7,6	6,6	5,1	7,7

Kommentoitavaa kohtaan oli vastaajista 15 % antanut kommentteja, lähinnä parannusehdotuksia edellä kyselyihin asioihin. Eniten toivottiin kiinnitettävän huomiota energian kulutukseen, wc-pönttöjen veden kulutukseen sekä jätehuollon toimivuuteen. Yleisvaikutelmana kommentteista sai sen, että paljon

töitä on jo tehty asioiden parantamiseksi, mutta paljon kehitettävää ja tehtävää vielä löytyy.

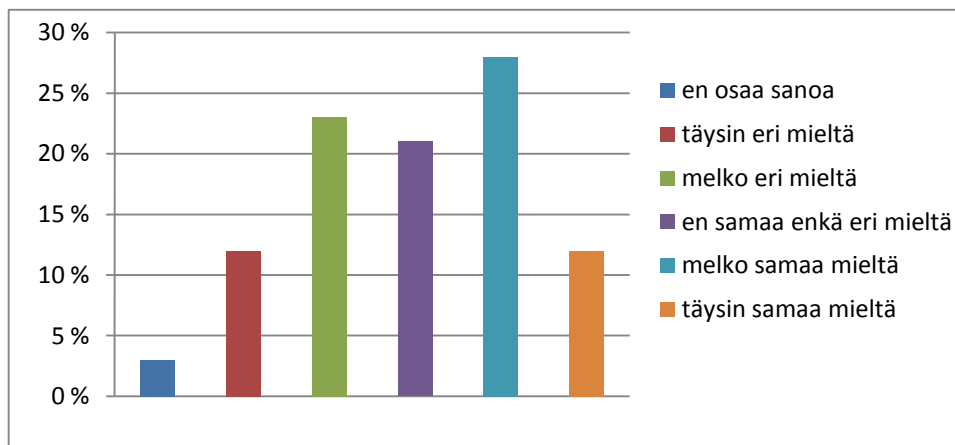
Johtopäätökset

Kestävän kehityksen tilanteiden arviointi eri osa-alueilla sai yleisesti tarkasteltuna melko tasaisen keskiarvojakauman. Kaikkien eri osa-alueiden keskiarvot sijoittuivat 5.9 ja 6.8 välille. Parhaimmaksi kestävän kehityksen tilanne koettiin jätehuollossa, ja vastaavasti heikoimmaksi kansainvälisessä toiminnassa.

6.5 Kestävä kehitys opetuksessa

Opetukseen liittyviä väittämiä arvioitiin valitsemalla asteikolta mielipidettä vastaava vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat: 0 en osaa sanoa, 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 en samaa enkä eri mieltä, 4 melko eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

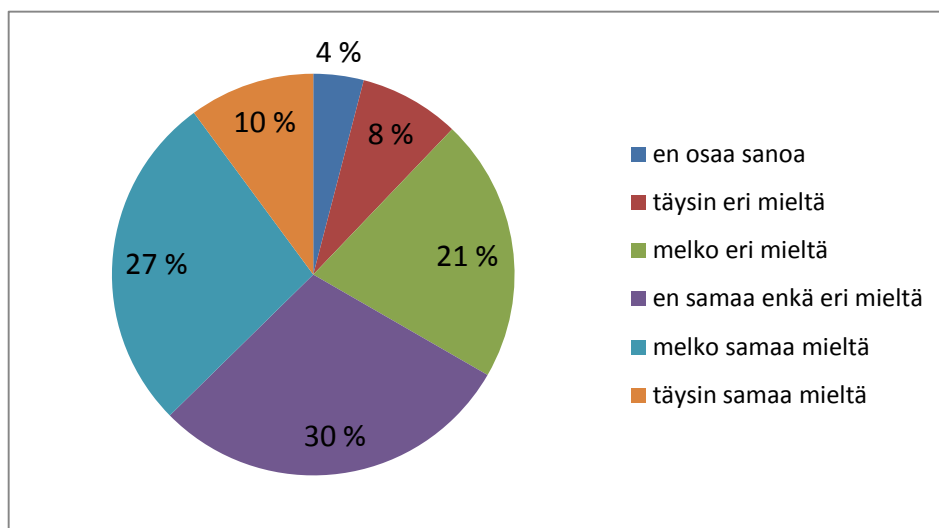
Väitteessä, *korkeakouluopetuksen tulee antaa osaamista, miten toimia kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti*, vastaajista 86 % oli väitteen kanssa melko tai täysin samaa mieltä. Väitteessä, *kestävän kehityksen yhdistäminen opetukseen on vaikeaa*, vastausjakauma oli melko tasainen. Vastaajista 31 % oli melko tai täysin samaa mieltä. Väitteen kanssa täysin tai melko eri mieltä oli 37 % vastaajista, 23 % ei ollut samaa eikä eri mieltä ja 10 % ei osannut sanoa mielipidettään väitteestä. Tarkasteltaessa pelkästään opetushenkilökunnan vastauksia vastausjakauma oli melko samankaltainen (kuvio 13) kuin yleinen mielipide.



KUVIO 13. Oamkin opetushenkilökunnan näkemykset väitteestä, onko kestävän kehityksen yhdistäminen opetukseen vaikeaa

Väite, jossa kysyttiin kuuluuko arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen korkeakouluopetukseen sai 80 % melko tai täysin samaa mieltä olevia vastauksia. Täysin tai melko eri mieltä oli 3 % vastaajista.

Väitteessä, *kestävä kehitys ei näy opetussuunnitelmissa*, vastaajista 34 % oli melko tai täysin samaa mieltä. Vastaajista 24 % melko tai täysin eri mieltä, ei samaa eikä eri mieltä oli 27 % vastaajista ja 15 % ei osannut sanoa mielipidettään asiasta. Opetushenkilökunnan mielipiteet tästä asiasta olivat hieman negatiivisempia (kuvio14).



KUVIO 14. Oamkin opetushenkilökunnan mielipide väitteestä, *kestävä kehitys ei näy opetussuunnitelmissa*

Vastaajista 42 % oli melko tai täysin eri mieltä siitä, että *kestävää kehitystä opettavat siihen erikoistuneet opettajat*. Vastaajista 13 % oli väitteen kanssa samaa tai melko samaa mieltä. Väite, jossa kysyttiin onko opetustarjontaa kehitetty vastaamaan työelämän kestävän kehityksen osaamistarpeita, sai eniten ei samaa eikä eri mieltä (32 %) olevia vastauksia. Täysin tai melko samaa mieltä oli 17 % vastaajista, täysin tai melko eri mieltä oli 28 % vastaajista. Väitteestä, *opinnäytetöissä otetaan kestävän kehityksen näkökohdat huomioon*, vastaajista 30 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaajista 27 % ei osannut sanoa mielipidettään asiasta, 16 % oli melko samaa mieltä ja täysin tai melko eri mieltä oli 27 % vastaajista. Tämä väite ei saanut yhtään samaa mieltä olevaa vastausta. Väitteessä, *yksikön kansainvälistyminen edistää kestävää kehitystä*, vastausjakauma oli samankaltainen kuin kahdessa edellisessäkin väitteessä.

Avoimeen kohtaan oli vastannut 11 % vastaajista. Monessa vastauksessa nousi ilmi kansainvälistymisen ristiriitaisuus ympäristöasioihin nähden. Vastauksissa ihmeteltiin miten kansainvälistyminen onnistuisi kestäväällä tavalla, koska siihen tarvitaan monesti lentomat kustusta. Kestävä kehitys miellettiin opettajien oman opetusalan asiantuntemukseen, joten siihen erikoistuvia opettajia ei välttämättä tarvittaisi vastaajien mielestä. Jokaisen opettajan tulisi tuntea oman

alan kestävän kehityksen haasteet. Vastauksista kävi myös ilmi, että vaikka kestävä kehitys näkyisikin opetussuunnitelmissa, ei se välttämättä näy opetuksessa. Arvoihin ja asenteisiin voi vastaajien mielestä vaikuttaa juuri ympäristöasioista puhumalla.

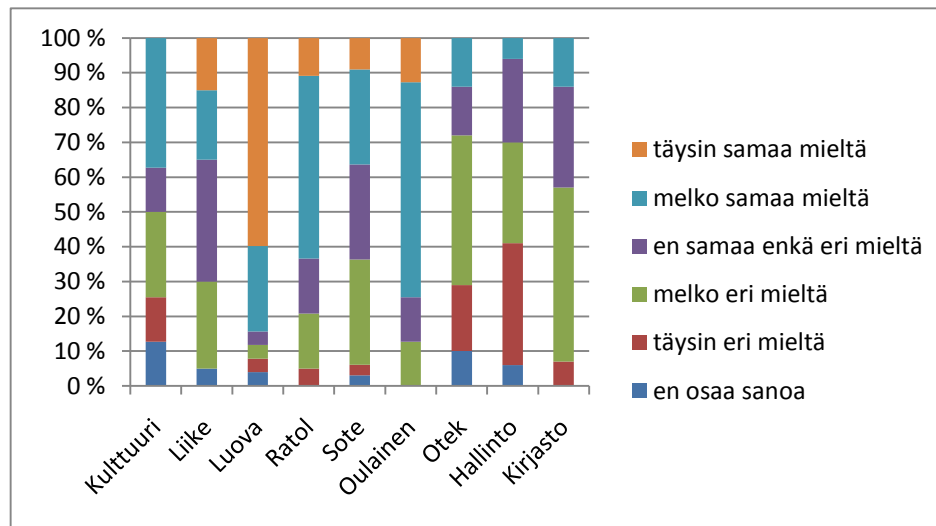
Johtopäätökset

Vastaajat olivat melko yksimielisesti sitä mieltä, että korkeakouluopetuksen tulee antaa osaamista miten toimia kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti. Kestävän kehityksen yhdistämisen opetukseen osa koki vaikeaksi ja noin saman verran ei kokenut sitä vaikeaksi. Opetushenkilökunnan vastauksista kävi ilmi, että suurin osa on sitä mieltä, että se on vaikeaa. Yksimielisiä oltiin myös siitä, että arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen kuuluu korkeakouluopetukseen. Kestävän kehityksen näkymisestä opetussuunnitelmissa oltiin vaihtelevaa mieltä, kuitenkin suurin osa oli sitä mieltä, että se ei näy opetussuunnitelmissa. Suurin osa opetushenkilökunnasta oli myös sitä mieltä, että kestävä kehitys ei näy riittävästi opetussuunnitelmissa. Kestävää kehitystä eivät vastaajien mielestä opeta siihen erikoistuneet opettajat. Opetustarjonnan kehittämistä vastaamaan työelämän kestävän kehityksen osaamistarpeita ei oltu samaa eikä eri mieltä. Voi olla, että vastaajat eivät kokeneet tietävänsä asiasta tarpeeksi ja siksi eivät olleet vahvasti eri eikä samaa mieltä. Samoin oli myös väitteiden, opinnäytetöissä otetaan kestävän kehityksen näkökohdat huomioon ja yksikön kansainvälistyminen edistää kestävä kehitystä, kanssa.

6.6 Ympäristöviestintä ja yhteistyö

Ympäristöviestintään ja yhteistyöhön liittyviä väittämiä arvioitiin valitsemalla asteikolta mielipidettä vastaava vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat: 0 en osaa sanoa, 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 en samaa enkä eri mieltä, 4 melko samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

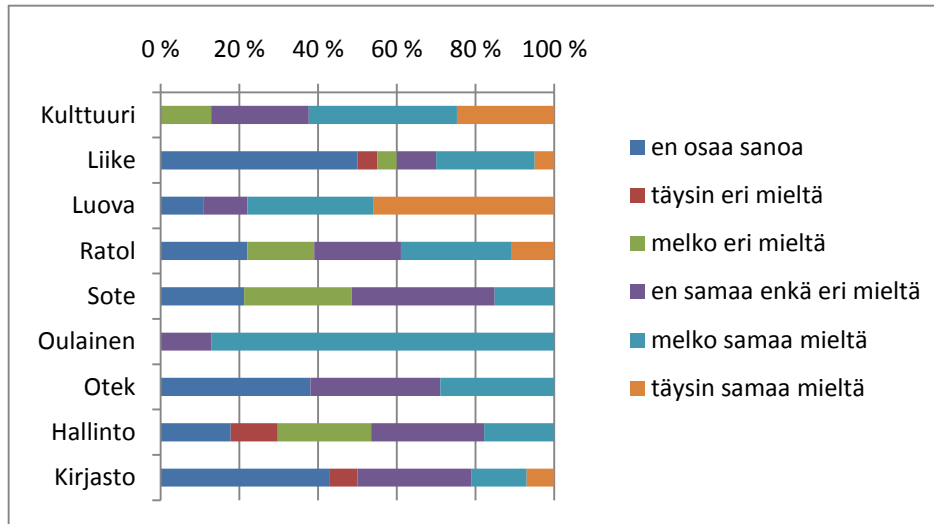
Väitteessä, *ympäristöasioista viestitään säännöllisesti yksikössämme*, vastausjakauma oli tasainen. Vastaajista 37 % oli melko tai täysin samaa mieltä. Jopa 35 % vastaajista oli kuitenkin melko tai täysin eri mieltä yksikön säännöllisestä ympäristöviestinnästä. Yksiköittäin tarkasteltaessa asiaa yksiköiden välillä oli paljonkin erilaisia vastausjakaumia (kuvio15).



KUVIO 15. Oamkin henkilöstön mielipiteet väitteestä, *ympäristöasioista viestitään säännöllisesti yksikössämme*

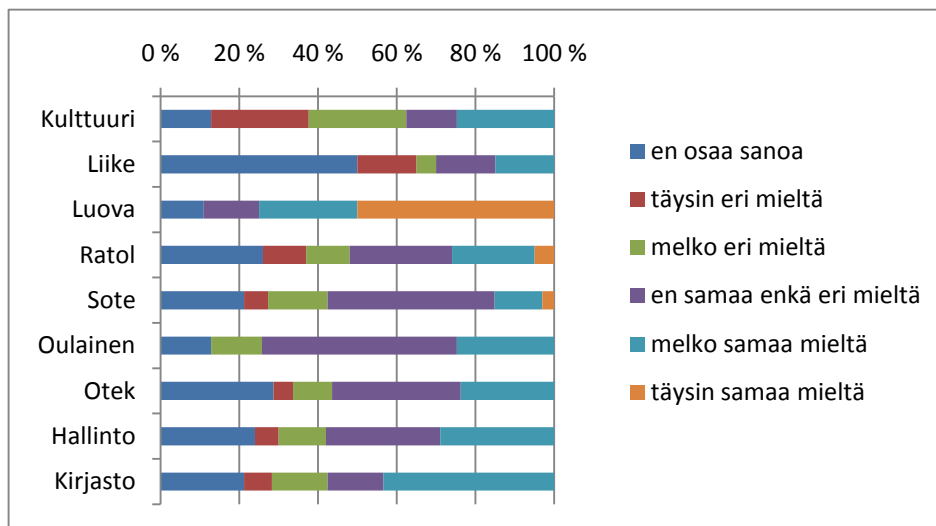
Väitteestä, *ympäristöviestintä on avointa ja läpinäkyvää*, 45 % vastaajista oli melko tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Vastaajista täysin tai melko eri mieltä oli 25 %. Iso joukko ei ollut eri eikä samaa mieltä (20%). Oamkin ulkoisen viestinnän riittävyyteen ei oltu niinkään tyytyväisiä, 46 % vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä asiasta. Ainoastaan 11 % vastaajista oli sitä mieltä, että ulkoinen viestintä olisi riittävää. Väite, *yksikössämme toimitaan Oamkin ympäristöohjelman mukaisesti*, sai paljon en osaa sanoa vastauksia, jopa 26 % ei osannut sanoa kantaansa asiaan. Kuitenkin 37 % vastaajista oli sitä mieltä, että heidän yksikössään toimitaan ohjelman mukaisesti. Ainoastaan 13 % oli täysin tai melko eri mieltä asiasta. Vastaajista 24 % ei ollut samaa eikä eri

mieltä väitteestä. Vastauksia tästä väitteestä tarkasteltaessa yksiköittäin näkee, että vastausjakaumat yksiköiden sisälläkin ovat hyvin erilaisia (kuvio 16).



KUVIO 16. Oamkin henkilöstön näkemykset ympäristöohjelman noudattamisesta yksiköittäin

Väitteessä, *edistämme ympäristöasioita yhteistyössä muiden yksiköiden välillä*, näyttäisi vastausten perusteella olevan kohtalaisen tyydyttävää. Vastaaajista 31 % oli melko tai täysin samaa mieltä väitteestä, 27 % ei ollut samaa eikä eri mieltä. Vastaukset yksiköittäin ovat mielenkiintoisia (kuvio 17). Täysin samaa mieltä olevia vastauksia oli vähän.



KUVIO 17. Oamkin henkilöstön näkemykset väitteestä, edistämme ympäristöasioita yhteistyössä muiden yksiköiden kanssa

Väitteestä, *kestävän kehityksen vaatimukset otetaan yksikössämme huomioon sidosryhmäyhteistyössä*, ei vastaajien mielestä ole otettu hyvin eikä myöskään huonosti huomioon, 31 % ei ole samaa eikä eri mieltä asiasta ja 27 % ei osannut sanoa mielipidettään asiasta. Vastaajista 26 % oli melko tai täysin eri mieltä asiasta ja 17 % melko tai täysin samaa mieltä.

Väittämien päätteeksi vastaajilla oli mahdollista kommentoida väittämiin liittyviä asioita. Kestävän kehityksen vaatimukset ja ympäristöohjelma ei ollut tuttu asia vastaajille. Kierrätykseen, paperinkäyttöön ja matkustusvälineiden valintaan tulisi vastaajien mielestä kiinnittää enemmän huomiota. Ympäristöasioiden parantamiseen tarvitaan vastaajien mielestä helppoja ja yksinkertaisia toimintatapoja.

Johtopäätökset

Vastausten perusteella voidaan tulla johtopäätökseen, että parannettavaa löytyy myös ympäristöviestinnän ja yhteistyön osilta Oulun seudun

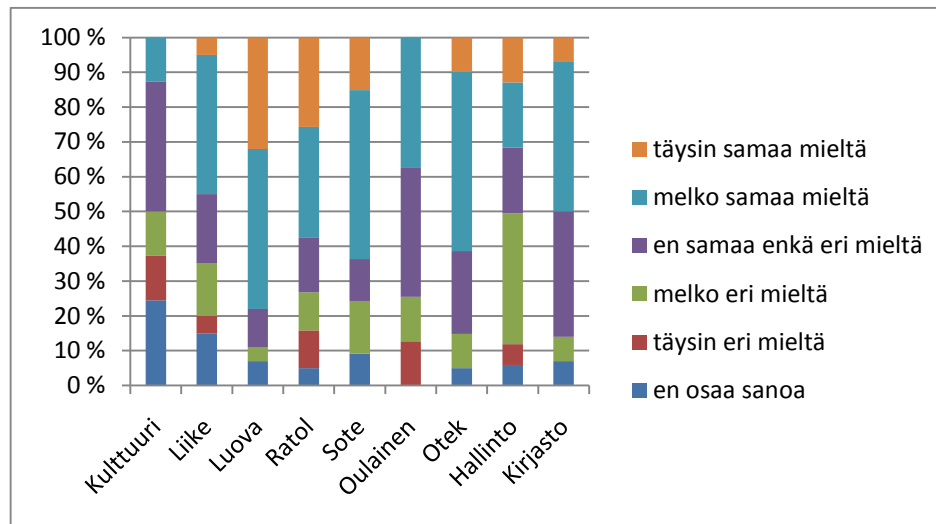
ammattikorkeakoulussa. Ympäristöviestinnässä riittävyyteen oltiin enimmäkseen tyytyväisiä, mutta vain 2 prosenttiyksikköä vähemmän oli sitä mieltä, että viestintää ei ole riittävästi. Yksiköittäin tarkasteltaessa asiaa puolet yksiköistä ei ole täysin samaa mieltä väitteen kanssa, joten voisi päätellä, että niissä yksiköissä ei ole ollenkaan ympäristöviestintää tai sen riittävyydessä on puutteita. Ympäristöviestinnän läpinäkyvyyteen ja avoimuuteen on suurin osa vastaajista ollut tyytyväisiä. Ulkoisessa ympäristöviestinnässä löytyi vastaajien mielestä puutteita, melkein puolet vastaajista näkee siinä kehittämisen varaa. Väite, jossa kysyttiin yksikön ympäristöohjelman noudattamisesta, sai yllättävän paljon en osaa sanoa vastauksia. Tästä voisi päätellä, että ympäristöohjelma ei ole tiedossa vastaajilla. Yksiköiden välillä oli eroja vastausjakaumassa, ainoastaan viidestä yksiköstä oli tullut täysin samaa mieltä olevia vastauksia, joka kertoo ympäristöohjelman noudattamisen olevan puutteellista. Yhteistyöstä muiden yksiköiden kanssa tuli hyvin tasainen vastausjakauma kuten myös kysyttäessä sidosryhmäyhteistyössä kestävän kehityksen vaatimuksien huomioon ottamisesta.

6.7 Ympäristövaikuttaminen

Ympäristövaikuttamiseen työssä liittyviä väittämiä arvioitiin valitsemalla asteikolta mielipidettä vastaava vaihtoehto. Vaihtoehdot olivat: 0 en osaa sanoa, 1 täysin eri mieltä, 2 melko eri mieltä, 3 en samaa enkä eri mieltä, 4 melko samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä.

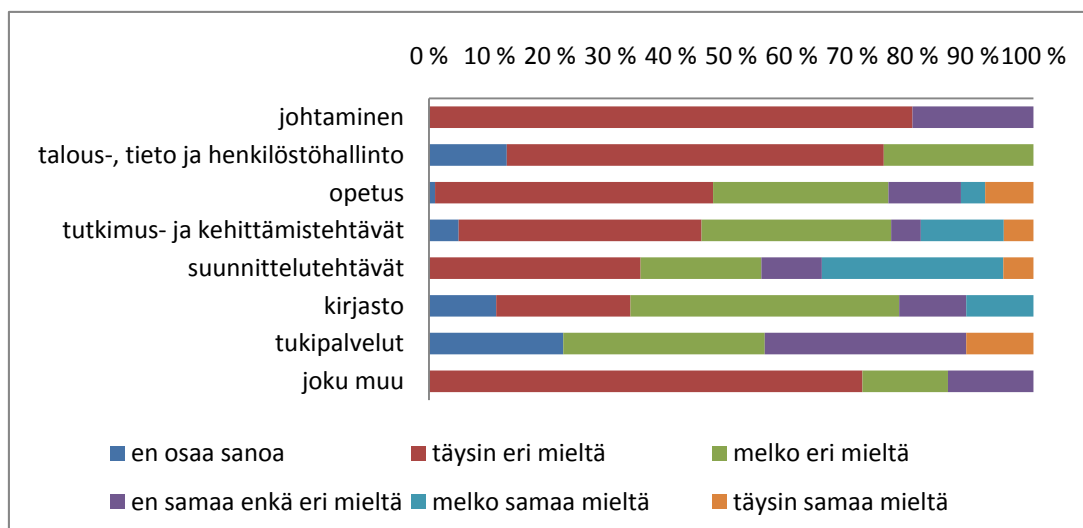
Vastaajista puolet osallistuu mielestään aktiivisesti kestävän kehityksen edistämiseen työssään (34 % melko samaa mieltä ja 15 % täysin samaa mieltä). Vastaajista 21 % ei mielestään osallistu aktiivisesti kestävän kehityksen edistämiseen työssään (16 % melko eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä). Vastaajista yli puolet pystyy mielestään vaikuttamaan yksikkönsä ympäristöasioihin (40 % melko samaa mieltä ja 15 % täysin samaa mieltä).

Vastaajista 19 % ei mielestään pysty vaikuttamaan yksikkönsä ympäristöasioihin (14 % melko eri mieltä ja 4 % täysin eri mieltä). Yksiköittäin tarkasteltuna vastausjakaumat ovat melko tasaiset (kuvio 18).



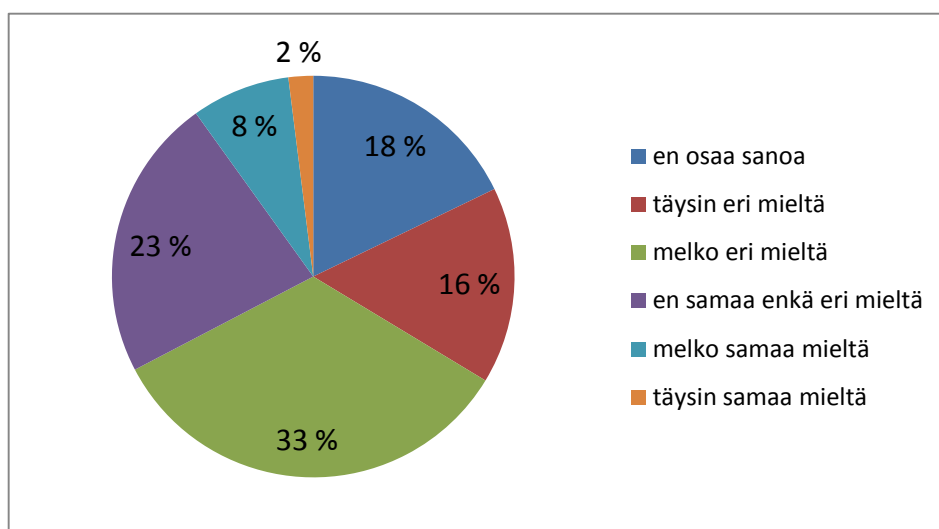
KUVIO 18. Oamkin henkilöstön näkemykset yksiköittäin väitteestä, pystyn vaikuttamaan yksikköni ympäristöasioihin

Vastaajat mieltävät kestävän kehityksen asioiden kuuluvan työtehtäviin, koska 70 % vastaajista oli melko tai täysin eri mieltä siitä, että *kestävän kehityksen asiat eivät kuulu työtehtäviini*. Yhteensä 14 % vastaajista oli sitä mieltä, että kestävän kehityksen asiat eivät kuulu heidän työtehtäviinsä (8 % melko eri mieltä ja 6 % täysin eri mieltä). Tarkasteltaessa vastauksia pääasiallisen työtehtävän mukaan (kuvio 19) pieni osa vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa.



KUVIO 19. Oamkin henkilöstön näkemykset väitteestä, kestävän kehityksen asiat eivät kuulu työtehtäviini pääasiallisen työtehtävän mukaan tarkasteltuna

Kysyttäessä ovatko Oamkin kestävän kehityksen asiat riittävän hyvin, vastaajista 49 % oli sitä mieltä, että ne eivät ole (33 % melko eri mieltä ja 16 % täysin eri mieltä). Vastaajista 10 % oli sitä mieltä, että asiat ovat riittävän hyvin (melko samaa mieltä ja 2 % täysin samaa mieltä)(kuvio 20).



KUVIO 20. Henkilöstön näkemykset väitteestä, Oamkin kestävän kehityksen asiat ovat riittävän hyvin

Kommentoitavaa kohtaan oli vastannut 8 % vastaajista. Kommenteissa oltiin sitä mieltä, että kestävä kehitys kuuluu toki työhön, vaikka siitä ei ole mainintaa työnkuvauksessa. Vastaajien mielestä kestävä kehitys kuuluu kaikille ja sillä saralla on aina parantamisen varaa. Kommenteissa mietittiin myös mitä ovat Oamkin kestävän kehityksen asiat ja osin oltiin myös tyytyväisiä yksikön asioihin.

Johtopäätökset

Niitä, jotka eivät osallistu aktiivisesti kestävän kehityksen edistämiseen työssään, oli vastausten perusteella vähän, mutta heidätkin olisi tärkeää saada kestävän kehityksen edistämistyöhön mukaan. Suurin osa vastaajista pystyy mielestään vaikuttamaan yksikkönsä ympäristöasioihin ja voisi olettaa, että suurin osa vastaajista on juuri niitä, jotka haluavat vaikuttaa ja ovat siinä aktiivisia. Yksiköittäinkin vastausjakauma oli tasainen, mikä kertoo sen, että asiasta ollaan sitä mieltä, että ympäristöasioihin pystyy vaikuttamaan. Kuitenkin vastaajien joukossa oli myös niitä, jotka eivät mielestään pysty asioihin vaikuttamaan. Kestävän kehityksen kuuluminen työtehtäviin katsotaan kuuluvaksi työtehtäviin hyvin, mutta myös niitä, jotka eivät miellä sitä työtehtäviinsä, löytyy muutama. Vastaajista ainoastaan 2 % oli sitä, että Oamkin kestävän kehityksen asiat ovat riittävän hyvin, joten parannettavaa vastaajien mielestä on vielä paljon.

6.8 Täydennyskoulutustarve

Täydennyskoulutustarvetta tiedusteltiin yhdellätoista valmiiksi annetuilla vaihtoehtoilla, joista pystyi valitsemaan niin monta kuin itse katsoi tarpeelliseksi. Vastaaja pystyi tuomaan esille myös sellaisen täydennyskoulutustarve vaihtoehdon, jota ei ollut valmiiksi annetuissa vaihtoehtoissa.

Kestävän kehityksen seurantaan ja arviointiin vastaajista 39 % mielestään tarvitsi koulutusta. Opetuksen suunnittelussa oli 31 %:n mielestä tarvetta täydennyskoulutukselle. LVIS- toimintojen täydennyskoulutustarvetta tunsivat 8 % vastaajista. Hankintojen osalta täydennyskoulutusta halusi 17 % vastaajista. Johtamisen osalta täydennyskoulutusta halusi 12 % vastaajista. Verkostoitumisen kestävän kehityksen täydennyskoulutusta halusi 19 % vastaajista ja viestinnästä tarvitsi täydennyskoulutusta 15 %. Tutkimus- ja kehittämistoiminnan koulutusta tarvitsi 22 % vastaajista ja kansainvälisessä toiminnassa 19 %. Vastaajista 25 % ei nähnyt mitään koulutustarvetta juuri nyt ja 19 % vastaajista ei osannut sanoa koulutustarveasiaan mitään. Kohtaan, jossa itse sai ilmaista täydennyskoulutustarpeensa tuli seuraavanlaisia vastauksia; *asia kokonaisuutena, työhyvinvointi ja käsitteiden yhdenmukainen sisältö ja käyttö.*

Kommentoitavaa kohdassa tuli ilmi monenlaisia mielipiteitä. Osa vastaajista koki, että tällä hetkellä ei ole mitään tarvetta koulutuksille ja että koulutuksia on ollut tarpeeksi. Vastaajien mielestä oli haasteellista ja tärkeää pysyä mukana oman alan kestävän kehityksen kehityksessä. Kaivattiin koulutusta myös kestävän kehityksen seurannasta ja mittaamisesta laajemmin kuin ekologiselta kantilta. Kestävästä kehityksestä kaivattiin myös ihan perusasioiden kertaamista ja koulutusta siitä, miten jokainen voisi kestävän kehityksen asioihin vaikuttaa.

Johtopäätökset

Eniten vastauksia keräsivät kohdat kestävän kehityksen seuranta ja arviointi, opetuksen suunnittelu ja kohta ei ole mitään tarvetta juuri nyt. Kyselyn perusteella koulutusta kaivattaisiin siis eniten kestävän kehityksen seuraamisesta ja arvioinnista sekä miten kestävä kehitys saataisiin mukaan opinto-ohjelmiin. Neljännes vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että koulutuksille ei ole mitään tarvetta juuri nyt, joten neljänneksellä ovat kestävän kehityksen

asiat hallussa. Jokainen annettu vaihtoehto oli saanut kuitenkin kannatusta, joten koulutuksille olisi kuitenkin tarvetta monipuolisesti.

6.9 Kestävän kehityksen edistämiskeinot

Kyselyn viimeisessä osiossa tiedusteltiin miten kestävä kehitys voisi vastaajien mielestä edistää työelämässä. Vaihtoehtoja annettiin 10 ja omaakin edistämiskeinoa pystyi tuomaan esille. Vastaajaa pyydettiin valitsemaan kolme mielestään tärkeintä edistämiskeinoa.

Julkisen liikenteen valitsi 23 % vastaajista, kimppakyytien käytön 11 % vastaajista, verkko-opetuksen 23 % vastaajista ja verkkoneuvottelut 26 % vastaajista. Etätyöskentelyä kannatti 28 % vastaajista, lentomatkojen välttämistä 17 % vastaajista ja energian ja luonnonvarojen säästämistä 58 % vastaajista. Jätteiden lajittelun, vähentämisen ja kierrätyksen saama vastausprosenttimäärä oli 60 %, monikulttuurisuuden ja kansainvälistymisen 9 %, turvallisuuden, yhteisöllisyyden ja hyvinvoinnin 31 % ja käsittelemällä kestävä kehityksen asioita opetuksessa 33 %. Jokin muu, mikä kohdassa tuli seuraavanlaisia vastauksia; *laitteiden kunnossapito, ei pakolaisia Suomeen, käsittelemällä kestävä kehityksen asioita kaikessa toiminnassa, käveleminen töihin, pyöräily ja kävely, kun arvostettaisiin tasavertaisesti, pyöräily ja kestävä kehityksen osaamisen ja tunnettuuden lisääminen.*

Muutamassa avoimessa vastauksessa tuli ilmi, ettei etätyöskentely ole mahdollista, joten sen käyttöä kaivattiin. Myös tässä kohdassa ihmeteltiin, mitä tarkoittaa kestävä kehitys. Sähköisen materiaalin käyttöä tulisi suosia ja tulostamista näin ollen vähentää vastaajien mielestä. Kommenteissa tuli myös ilmi, että tietokoneet pitäisi kierrättää, arvokasvatusta tulisi tuoda opetukseen ja opettaa, että arvot ovat tekoja eikä vain ajatuksia

Johtopäätökset

Selvästi eniten kannatusta sai jätteiden lajittelu, vähentäminen ja kierrätys sekä energian ja luonnonvarojen säästäminen. Näissä asioissa on vastaajien mielestä ilmeisesti vielä parantamisen varaa. Jokainen vaihtoehto on kuitenkin saanut kannatusta, joten kaikki vaihtoehdot ovat olleet varteenotettavia kestävän kehityksen edistämiseen työssä. Vähiten kannatusta sai monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen edistämään kestävää kehitystä. Tästä voisi päätellä, että monikulttuurisuus ja kansainvälisyys ovat riittävää tai sitten kyseistä asiaa ei mielletä kestävään kehitykseen. Kommentoitavaa kohdassa kaivattiin kestävä kehitys termin selittämistä, joten siitäkin voisi päätellä, että kestävä kehitys ei ole kaikille vielä tuttu käsite.

7 KEHITTÄMISEHDOTUKSIA KESTÄVÄN KEHITYKSEN EDISTÄMISEKSI OAMKISSA

Oamkissa kestävän kehityksen asioiden eteenpäin viemistä tukee henkilöstön myönteinen suhtautuminen kestävään kehitykseen. Eri toimintayksiköissä tulisi jo strategioiden ja ohjelmien luomisvaiheessa sitouttaa ja osallistaa koko henkilökunta prosessiin opiskelijoita unohtamatta. Kun henkilöstö kokee kestävän kehityksen edistämiseen laaditut strategiat omiksi sisäisiksi tavoitteikseen, edistää se aidosti kestävää kehitystä. Valmiiden strategioiden ja ohjelmien käyttöönottamisella organisaatioissa on uhkana henkilöstön muutosvastarinta, jolloin se johtaa vain pinnallisiin muutoksiin. Oamkin henkilöstöllä oli heikohko tietämys olemassa olevasta ympäristöstrategiasta, ja miten kestävä kehitys sisältyy toiminnan suunnitteluun ja seurantaan. Jokaisen eri toimintayksikön tulisi varmentaa oman henkilöstönsä tietämys ympäristöstrategian sisällöstä ja tavoitteista. Kun kaikilla organisaatiossa työskentelevillä on tiedossa ympäristöstrategian tavoitteet ja heille on annettu mahdollisuus osallistua näiden tavoitteiden asetteluun, sitouttaa se työyhteisöä enemmän ja luo paremman ilmapiirin yksiköiden kestävän kehityksen työhön. Tällöin ei myöskään asioiden hoitaminen jää pelkästään ympäristövastaavien harteille.

Kestävän kehityksen termi vaikuttaa olevan monelle vaikea ja monisisältöinen asia käsiteltäväksi. Tämän vuoksi henkilökunnalle tulisi koulutuksessa aukaista kestävän kehityksen kaikki ulottuvuudet sekä antaa oikeaa tietoa toiminnan vaikutuksista. Tällä lisätään henkilökunnan tietoisuutta, miten toimintatapoja muuttamalla voidaan saada säästöjä esimerkiksi ylläpitotoiminnoissa. Kestävä kehitys tulee sisällyttää kuitenkin kaikkeen toimintaan, ja sen pitää myös näkyä tekoina. Tärkeää olisi myös muistaa kannustaa henkilökuntaa kestävän kehityksen mukaisiin toimenpiteisiin, vaikka ne eivät lyhyellä tähtäimellä olisikaan heidän omien etujensa mukaisia. Henkilökunnan motivoinnilla on

tärkeä merkitys, jotta se saadaan aidosti innostumaan mukaan tarvittaviin muutostöihin.

Tärkeää organisaation muutostyössä kestävän kehityksen asioiden edistämiseksi on ylimmän johdon sitoutuminen asetettuihin tavoitteisiin ja visioihin. Johdon sitoutumisen avulla viestitään muulle henkilökunnalle asian tärkeydestä sekä samalla kannustetaan heitä innovatiivisiin valintoihin. Muutostyön edistämisessä täytyy muistaa myös sisäisen viestinnän laatu ja tehokkuus. Viestinnän täytyy olla sellaista, että henkilökunta tuntee olevansa merkittävä osa muutostyötä, ja että heillä on mahdollisuus osallistua keskusteluihin. Organisaatiossa täytyy muistaa ulkopuolisenkin viestinnän tärkeys, ja omasta ympäristötyöstä tulisi tiedottaa muille sidosryhmille esimerkiksi ympäristöraportin avulla.

Organisaation muutosprosesseissa on tärkeää, että henkilökunta saa tietää, mihin jonkun ohjelman käyttöönottamisella pyritään sekä mitä hyötyä heille siitä on ja mihin se velvoittaa heitä. Kun henkilökunta on luonut yhdessä selkeän vision organisaation tilasta, antaa se muutoksille selkeämmän suunnan. Kestävään kehitykseen liittyvä työ ei ole kuitenkaan ilmaista, joten siihen tulisi olla riittävästi resursseja käytettävissä.

Kyselyn tulosten pohjalta laadittuja kehittämis ehdotuksia

- Aloitetaan säännöllinen hiilijalanjäljen mittaaminen ja seuraaminen
- Lisätään ympäristötapahtumia
- Suoritetaan yksikkökohtaisia tarkistuksia eri osa-alueiden (opetuksen suunnittelu ja sisältö, johtaminen, tutkimus-kehitys ja innovaatiotyö, viestintä, kansainvälinen toiminta, verkostoituminen, hankinnat, energian kulutus, veden kulutus ja jätehuolto) kestävän kehityksen tilasta

- Luodaan opetushenkilökunnalle menetelmiä kestävän kehityksen yhdistämisestä opetukseen
- Lisätään opetushenkilökunnan oman alan kestävän kehityksen asiantuntevuutta
- Lisätään kestävän kehityksen näkökohtia opinnäytetöihin, työharjoitteluun ja tutkimus- ja kehittämistoimiin
- Lisätään ympäristöasioiden ulkoista viestintää
- Lisätään yksiköiden välistä yhteistyötä kestävän kehityksen asioiden edistämisessä yksiköiden välillä → tietojen ja hyvien kokemusten vaihtaminen
- Annetaan täydennyskoulutusta kestävän kehityksen seurannassa ja arvioinnissa
- Lisätään sähköisen opetuksen ja materiaalin käyttöä
- Lisätään mahdollisuuksia etätyöskentelyyn ja verkkoneuvotteluihin
- Korostetaan AMOK: n roolia kestävän kehityksen asioiden eteenpäin viemisessä korkeakoulutuksessa

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme tavoitteena oli selvittää kestävä kehityksen tila Oamkissa. Selvitys tehtiin Oamkin henkilöstölle Webropol verkkokyselynä. Saamamme tutkimustulokset osoittivat, että Oamkin henkilöstön yleinen tietämys kestävästä kehityksestä ja sen sisällöstä on samansuuntainen tuloksiltaan kuin Anne Virtasen, Liisa Rohwederin ja Arja Sinkon vuonna 2006 tekemä kyselytutkimus kaikille ammattikorkeakoulun opettajille kestävä kehityksen käsityksestä ja sen sisällyttämisestä opetukseen. Vaikka kestävästä kehityksestä on puhuttu jo useampi vuosikymmen, sen hahmottaminen on edelleen vaikeaa. Kysely osoitti, että kestävä kehitys oli osalle vastaajista edelleen tuntematon termi.

Opinnäytetyöprosessi alkoi kyselylomakkeen työstämisellä ja sen laatiminen osoittautui odotettua haasteellisemmaksi. Huomasimme tuloksia purkaessa, että kyselylomaketta olisi voinut muokata edelleen paremmaksi tulosten käsiteltävyyden helpottamiseksi. Oamkin uuden viestintästrategian johdosta kysely voitiin julkaista vain henkilöstön intrassa, joka saattoi vaikuttaa alhaiseen vastausprosenttiin. Yksiköiden henkilökuntiin oltiin kuitenkin yhteydessä alhaisen vastausprosentin johdosta sähköpostitse ympäristöitiin jäsenien välityksellä, ja näin vastaajien määrää yritettiin saada korkeammaksi. Kaiken kaikkiaan kysely oli avoinna reilun kuukauden, jolloin saatu vastaajamäärä oli 171, joten vastausprosentti oli 18,5. Alhaisesta vastausprosentista johtuen käsiteltäviä tuloksia voidaan pitää vain suuntaa antavina. Kaikista yksiköistä, lukuun ottamatta ammatillista opettajakorkeakoulua (AMOK), oli kyselyyn vastattu. AMOK:lla olisi kuitenkin merkittävä rooli kestävä kehityksen asioiden edistämässä ammatillisessa koulutuksessa ainoana opettajakorkeakouluna Pohjois- Suomessa. AMOK voisi olla edelläkävijänä ammatillisista opettajakorkeakouluista kouluttaessaan kestävä kehityksen osaajia.

Kyselyn tulokset saimme excel – tiedostona, josta työstimme tixel tilasto – ohjelman käyttämiseen tarvittavan havaintomatriisin. Sen avulla tehtyjen

tuloksien myötä havaitsimme webropolista tehdyn excel- tiedoston sekoittaneen kaksi muuttujaa. Webropol koodasi automaattisesti puuttuvan tiedon nollassi excel –tiedostoon sekoittaen vastausvaihtoehdoissa olleen nollan. Toivomme, että tämä sama ongelma ei kohtaa tulevaisuudessa muita opinnäytetyön tekijöitä, sillä nyt ainakin webropolin hallinnoijat ovat tietoisia kyseisestä asiasta.

Kestävän kehityksen eri ulottuvuuksien tilaa tulisi selvittää myös opiskelijoille suunnatulla kyselyllä miten he kokevat Oamkin oppimisympäristönä kestävän kehityksen näkökulmasta. Olisi tärkeää saada myös opiskelijoiden mielipiteet kestävän kehityksen tilasta, jotta Oamkissa voidaan edistää kestävä kehitystä kokonaisvaltaisesti. Kehitystyössä tulisi ottaa huomioon kestävän kehityksen tuominen käytännönläheiseksi.

Opinnäytetyöprosessi oli pitkä ja haasteellinen, mutta sitäkin opettavaisempi. Omat haasteensa toi tekijöiden aikojen sovittaminen yhteen, pitkät välimatkat, muut koulutyöt ja tekniset ongelmat. Opinnäytetyötä tehdessä kestävän kehityksen eri ulottuvuuksiin tuli perehdyttyä paremmin ja näiden asioiden merkitys sen myötä on omassa elämässäkin kasvanut.

LÄHTEET

Painetut lähteet

Baltic 21 Education. 2002. Agenda 21 for the Baltic Sea Region Sector Report- Education (Baltic 21 E). Baltic 21 Series No 02/2002.

Haapamäki, J. 2009. Korkeakoulujen toiminnan seuranta. Teoksessa A. Virtanen & T. Kaivola (toim.) Globaalivastuu ja kestävä kehitys koulutuksessa – kehittämisen ja seurannan tietopohja. Opetusministeriön julkaisuja 2009:56, 58-62.

Kaivola, T. 2006. Kestävän kehityksen edistäminen korkeakouluopetuksessa. Teoksessa T. Kaivola & L. Rohweder (toim.) Korkeakouluopetus kestäväksi – Opas YK:n kestävästä kehityksestä edistävän koulutuksen vuosikymmentä varten. Opetusministeriön julkaisuja 2006:4, 53-65.

Kestävän kehityksen edistäminen koulutuksessa. 2006. Opetusministeriön työryhmä muistioita ja selvityksiä 2006:6.

Rajakorpi, A. 2001. Kestävän kehityksen määrittely. Teoksessa Rajakorpi, A. ja Salmio, K. (toim.) Toteutuuko kestävä kehitys kouluissa ja oppilaitoksissa. Arviointi 3/2001. Opetushallitus.Helsinki. Yliopistopaino. 20.

Rohweder, L. 2007. Mitä toimenpiteitä kestävä kehitystä edistävä kansallinen strategia edellyttää ammattikorkeakoululta? Teoksessa A. Sinkko. Kestävä kehitys Suomen ammattikorkeakouluissa, SUDENET –verkostohanke. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, 8-12.

Rohweder, L. 2008. Kestävä kehitys koulutuksen päämääräksi. Teoksessa L. Rohweder & A. Virtanen (toim.) Kohti kestävä kehitystä – Pedagoginen lähestymistapa. Opetusministeriön julkaisuja 2008:3, 18-23

Sinkko, A. 2007. Sudenet- verkostohanke. Teoksessa A. Sinkko. Kestävä kehitys Suomen ammattikorkeakouluissa, SUDENET –verkostohanke. Kotka: Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, 5-7.

Suntioinen, S. , Sinkko, A. & Tapola, H. 2009. Vastuullisen toiminnan kehittämisen näkökulmia korkeakouluissa. Teoksessa A. Virtanen & T. Kaivola (toim.) Globaalivastuu ja kestävä kehitys koulutuksessa – kehittämisen ja seurannan tietopohja. Opetusministeriön julkaisuja 2009:56.,77-84.

Suomen ympäristö 279. 1999. Ympäristöministeriö. Ympäristösuojeluosasto. Helsinki: Oy Edita Ab.

Virtanen, A. 2009. Vastuullisuuden kehittämisen ja arvioinnin järjestelmiä. Teoksessa A. Virtanen & T. Kaivola (toim.) Globaalivastuu ja kestävä kehitys koulutuksessa – kehittämisen ja seurannan tietopohja. Opetusministeriön julkaisuja 2009:56, 71-76.

Digitaaliset lähteet

EUA European University Association. Newsletter 3-19 February 2010. Sustainable development and carbon reduction strategies in Europe`s universities. Hakupäivä 24.10.2010 <http://www.eua.be/1449.aspx>.

HNE Eberswalde 2010. Hakupäivä 24.10.2010 <http://www.hnee.de/Hochschule-fuer-nachhaltige-Entwicklung-Eberswalde-FH-E1016.htm>.

Kansallinen kestävän kehityksen kokonaisarviointi 2009. Ympäristöministeriö.
Hakupäivä 5.11.2010
<http://www.ymparisto.fi/download.asp?contentid=119227&lan=fi>.

Korkeakoulujen kansainvälistymisstrategia 2009–2015. Opetusministeriön
julkaisuja 2009:21. Hakupäivä 5.11.2010
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2009/liitteet/opm21.pdf?lang=fi>.

Oamk, ympäristöinfo 2010. Hakupäivä 22.10.2010
http://www.oamk.fi/esittely/kestava_kehitys/ymparistoinfo/.

Osaamisella hyvinvointiin.2010. Oulun seudun ammattikorkeakoulun strategia
2015. Yhtymähallitus 8.2.2010. Hakupäivä 26.10.2010
<http://www.oamk.fi/esittely/strategia/>.

Oulun seudun ammattikorkeakoulun Ympäristöstrategia 2011. Hakupäivä
27.10.2010
http://www.oamk.fi/esittely/kestava_kehitys/ymparistoinfo/ymparistostrategia/.

United Nations. 2009. Agenda 21. Hakupäivä 10.11.2010
<http://www.un.org/esa/dsd/agenda21/>.

Unesco. 2010. Education. Hakupäivä 3.11.2010 <http://www.unesco.org/en/esd/>.

Ympäristöministeriö. 2009. Kestävä kehitys. Johannesburgin kestävän kehityksen huippukokous. Hakupäivä, 10.11.2010
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?node=8139&lan=fi#a0>.

Ympäristöministeriö 2010. Kestävä kehitys.. Hakupäivä 16.6.2010
<http://www.ymparisto.fi/default.asp?contentid=188780&>.

LIITE

Hyvä vastaanottaja,

Oulun seudun ammattikorkeakoulun tuore **Osaamisella hyvinvointiin** -strategia lupaa, että Oamk korostaa toiminnassaan kestäväää kehitystä. Tämä kysely selvittää Oamkin kestävään kehityksen nykytilaa, ja on osa opinnäytetyötä. Kyselyssä kartoitetaan Oamkin henkilöstön näkemyksiä siitä, miten kestävä kehitys otetaan yksiköissä ja Oamkissa huomioon. Saatujen vastausten pohjalta laaditaan kehittämis ehdotukset Oamkin kestävään kehityksen toiminnalle. Tämä pilottikysely on tarkoitus laajentaa myöhemmin myös opiskelijoille vastattavaksi. Tutkimushankkeelle on myönnetty lupa.

Kyselyyn vastaaminen tapahtuu internetissä ja kestää noin kymmenen minuuttia. Kysymyksiin on helppo vastata. Pääset kyselyyn klikkaamalla alla olevaa linkkiä.

(<http://www.webropol.com/P.aspx?id=405181&cid=113721369>)

Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, kuitenkin viimeistään perjantaina 5.3.2010.

Kiitos osallistumisestasi!

Ystävällisin terveisin

Suvi Palovaara ja Ulla Sipola

Luonnonvara-alan yksikkö, ympäristönhoidon sv

Kestävän kehityksen tila Oamkissa

Taustatiedot (Rastita oikea vaihtoehto)

1. Ikä ≤ 20 ☐ 21- 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51-60 ☐ yli 60 ☐

2. Nainen ☐ Mies ☐

3. Toimintayksikkö:

- ☐ Kulttuurialan yksikkö
- ☐ Liiketalouden yksikkö
- ☐ Luonnonvara-alan yksikkö
- ☐ Raahen tekniikan ja talouden kampus
- ☐ Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö
- ☐ Oulaisten osasto
- ☐ Tekniikan yksikkö
- ☐ Ammatillinen opettajakorkeakoulu
- ☐ Täydennyskoulutus
- ☐ Rehtorin toimisto
- ☐ Kirjasto
- ☐ Muu, mikä? _____

4. Pääasiallinen työtehtävä organisaatiossa:

- ☐ Johtaminen
- ☐ Talous-, tieto- tai henkilöstöhallinto
- ☐ Opetus
- ☐ Tutkimus- ja kehittämistehtävät
- ☐ Suunnittelutehtävät
- ☐ Muu, mikä? _____

5. Työsuhteen kesto

- ☐ Alle vuosi

- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 6-10 vuotta
- ☐ 11- 15 vuotta
- ☐ yli 15 vuotta

6. a.Yleistä kestävästä kehityksestä

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla asteikolta mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

0 = En osaa sanoa

1 = Täysin eri mieltä

2 = Melko eri mieltä

3 = En samaa enkä eri mieltä

4 = Melko eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

- Kestävä kehitys tarkoittaa ympäristöasioista huolehtimista
- Kestävä kehitys on helposti ymmärrettävä asia
- Kestävä kehitys on tapa asioiden tarkasteluun
- Kestävän kehityksen sijasta tulisi puhua yhteiskuntavastuusta
- Kestävän kehityksen tulee olla osa toiminnan kehittämistä
- Työelämässä kestävän kehityksen merkitys tulee kasvamaan
- Työelämässä tarvitaan nykyistä enemmän kestävän kehityksen osaamista
- Oamkin toiminnan suunnittelua ja seuranta määrittää kestävä kehitys
- Oamkillä on käytössään ohjelma, jolla varmistetaan kestävä kehitys edistävät käytänteet
- Taloudelliset arvot nousevat yksikkömme toiminnassa etusijalle
- Oamkin hiilijalanjälkeä tulee mitata ja seurata
- Ympäristötapauhtumia järjestetään Oamkissa tarpeeksi
- Ympäristötapauhtumat ovat tärkeitä

6.b. Kommentoitavaa:

7. a. Arvioi, kuinka hyvin mielestäsi seuraavat asiat toteutuvat asteikolla 0-5.

0 = Ei lainkaan

1=Heikosti

2=Välttävästi

3=Tyydyttävästi

4=Hyvin

5=Kiitettävästi

- Kestävä kehitys otetaan huomioon yksikkömme strategiassa
- Yksikkömme opetus vastaa kestävä kehityksen haasteisiin
- Yksikkömme tutkimus- ja kehittämistoiminta vastaa kestävä kehityksen haasteisiin
- Sosiaalis-kulttuuriset arvot otetaan huomioon kaikessa toiminnassa yksikössämme
- Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat yksikössämme
- Työviihtyvyyteen ja työssä jaksamiseen kiinnitetään yksikössämme huomiota

7.b Kommentoitavaa:

8.a Kestävä kehitys toimintayksiköissä

Arvioi eri osa-alueiden kestävä kehityksen tilanne yksikössäsi?

Anna arvosana asteikolla 1-10

- opetuksen suunnittelu ja sisällöt
- johtaminen
- tutkimus-, kehitys- ja innovaatiotyö
- viestintä
- kansainvälinen toiminta
- verkostoituminen
- hankinnat
- energian kulutus

- veden kulutus
- jätehuolto

8.b Kommentoitavaa

9. a Kestävä kehitys opetuksessa

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla asteikolta mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

0 = En osaa sanoa

1 = Täysin eri mieltä

2 = Melko eri mieltä

3 = En samaa enkä eri mieltä

4 = Melko eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

- Korkeakouluopetuksen tulee antaa osaamista, miten toimia kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti
- Kestävä kehityksen yhdistäminen opetukseen on vaikeaa
- Arvoihin ja asenteisiin vaikuttaminen kuuluu korkeakouluopetukseen
- Kestävä kehitys ei näy opetussuunnitelmissa
- Kestävää kehitystä opettavat siihen erikoistuneet opettajat
- Opetustarjontaa on kehitetty vastaamaan työelämän kestävän kehityksen osaamistarpeita
- Oppinäytetoissa otetaan kestävän kehityksen näkökohdat huomioon
- Yksikön kansainvälistyminen edistää kestävää kehitystä

9.b Kommentoitavaa:

10.a Ympäristöviestintä ja yhteistyö

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla asteikolta mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

0 = En osaa sanoa

1 = Täysin eri mieltä

2 = Melko eri mieltä

3 = En samaa enkä eri mieltä

4 = Melko eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

- Ympäristöasioista viestitään säännöllisesti yksikössämme
- Ympäristöviestintä on avointa ja läpinäkyvää
- Oamkin ulkoinen ympäristöviestintä on riittävää
- Yksikössämme toimitaan Oamkin ympäristöohjelman mukaisesti
- Edistämme ympäristöasioita yhteistyössä muiden yksiköiden kanssa
- Kestävän kehityksen vaatimukset otetaan yksikössämme huomioon sidosryhmäyhteistyössä

10.b Kommentoitavaa:

11.a Ympäristövaikuttaminen työssäni

Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla asteikolta mielipidettäsi vastaava vaihtoehto.

0 = En osaa sanoa

1 = Täysin eri mieltä

2 = Melko eri mieltä

3 = En samaa enkä eri mieltä

4 = Melko eri mieltä

5 = Täysin samaa mieltä

- Osallistun aktiivisesti kestävän kehityksen edistämiseen työssäni
- Pystyn vaikuttamaan yksikköni ympäristöasioihin
- Kestävän kehityksen asiat eivät kuulu työtehtäviini

– Oamkin kestävän kehityksen asiat ovat riittävän hyvin

11.b Kommentoitavaa:

12.a Tarvitsetko täydennyskoulutusta kestävästä kehityksestä jollakin seuraavista toiminta-alueista? Rastita mieleisesi vaihtoehdot

- ☐ kestävän kehityksen seuranta ja arviointi
- ☐ opetuksen suunnittelu
- ☐ LVIS- toiminnot
- ☐ hankinnat
- ☐ johtaminen
- ☐ verkostoituminen
- ☐ viestintä
- ☐ tutkimus- ja kehittämistoiminta
- ☐ kansainvälinen toiminta
- ☐ ei ole mitään tarpeita juuri nyt
- ☐ en osaa sanoa
- ☐ muulla osa- alueella, millä? _____

12.b Kommentoitavaa

13. a Mitkä seuraavista keinoista edistävät parhaiten kestäväää kehitystä työssäsi? Rastita kolme vaihtoehtoa.

- ☐ Julkisen liikenteen käyttö
- ☐ Kimppakyytien käyttö
- ☐ Verkko-opetus
- ☐ Verkkoneuvottelut

- ☐ Etätyöskentely
- ☐ Lentomatkojen välttäminen
- ☐ Energian ja luonnonvarojen säästäminen (sähkö- ja lämpöenergia, paperi, vesi)
- ☐ Jätteiden lajittelu, vähentäminen ja kierrätys
- ☐ Monikulttuurisuus ja kansainvälistyminen
- ☐ Turvallisuus, yhteisöllisyys ja hyvinvointi
- ☐ Käsittelemällä kestävän kehityksen asioita opetuksessa
- ☐ Jokin muu, mikä _____

13.b Kommentoitavaa:

KIITOS VASTAAMISESTA!